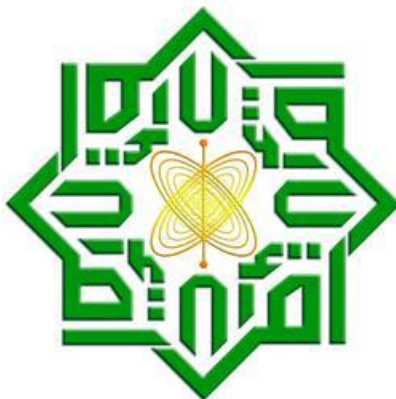


**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN,
SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN,
DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:

NADIA RIZKY UTAMI

NIM.11770323458

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1
KONSENTRASI AKUNTANSI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



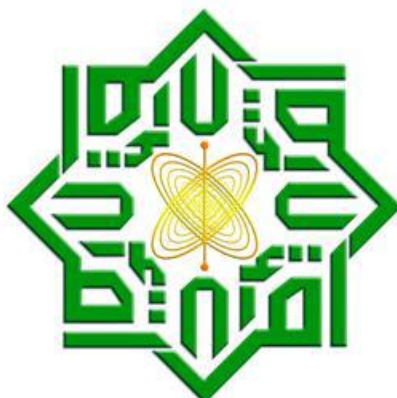


- © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN,
SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN,
DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:

NADIA RIZKY UTAMI

NIM.11770323458

UIN SUSKA RIAU

JURUSAN AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1 H

d. F. Pengumpulan karya ilmiah merupakan persyaratan penerimaan, penelitian, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penyusunan naskah atau uji penerapan suatu masalah.


b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nadia Rizky Utami
 NIM : 11770323458
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Program Studi : SI Akuntansi
 Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN, DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)
 Hari Ujian : **Rabu, 3 November 2021**

Pekanbaru, 11 November 2021

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**



Aras Aira, S.E., M.Ak
 NIP. 130411020

MENGETAHUI,

DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI Akuntansi


Faiza Muklis, S.E., M.Si., Akt
 NIP. 19741108 200003 2 004



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- d. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- e. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadia Rizky Utami
 NIM : 11770323458
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Program Studi : SI Akuntansi
 Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN, DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)
 Hari Ujian : **Rabu, 3 November 2021**

PANITIA PENGUJI

KETUA

Astuti Mevlinda, S.E., M.M.

NIP.19720513 200701 2 018

MENGETAHUI,

PENGUJI I

Dr. Donv Martias, S.E., M.M.

NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

Harkaneri, S.E., M.S.A., Ak., CA

NIP. 19810817 200604 2 007



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- d. Feringgapan hanya untuk kepentingan pemerintahan, penelitian, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan atau ungkapan suatu masalah.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadia Rizky Utami
 NIM : 11770323458
 Tempat/Tgl. Lahir : Tembilahan, 22 Juli 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Akuntansi S1

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran
Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Total Quality Management (TQM)
Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT. POS Indonesia
(Persero) Wilayah Pekanbaru)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 November 2021
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11770323458

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN, DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)

Oleh:

Nadia Rizky Utami
NIM.11770323458

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, total quality management (TQM) terhadap kinerja manajerial (studi empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru). Sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling sehingga diperoleh 32 orang responden. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS23. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reabilitas kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (t) uji silmultan (f), dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel informasi akuntansi manajemen, sistem penghargaan, dan TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan variabel sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil uji secara simultan menyatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh koefisien detemminasi (R²) dengan nilai 0,579 atau 57,9% ini menunjukkan bahwa kinerja manajemen dapat dipengaruhi oleh faktor informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan total quality management (TQM) sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Kinerja Manajerial*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

EFFECT OF APPLICATION OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION, PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM, REWARD SYSTEM, AND TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) ON MANAGERIAL PERFORMANCE (Empirical Study at PT POS Indonesia (Persero) Pekanbaru Area)

By :

Nadia Rizky Utami
NIM.11770323458

This study aims to determine the effect of management accounting information, performance measurement systems, reward systems, total quality management (TQM) on managerial performance (empirical study at PT POS Indonesia (Persero) Pekanbaru area). The sample of this study was obtained by using a purposive sampling technique so that 32 respondents were obtained. The type of data in this study is primary data and data collection techniques using a questionnaire. The test tool used in this study is SPSS23. The data processing technique uses multiple linear regression analysis. The data analysis method used validity and reliability tests and then the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing is done by testing the partial (t) and simultaneous test (f), and the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that partially the management accounting information, reward system, and TQM variables have an effect on managerial performance while the performance measurement system variable has no effect on managerial performance. Simultaneous test results state that all independent variables simultaneously affect managerial performance. From the results of this study, the determination coefficient (R²) with a value of 0.579 or 57.9% shows that management performance can be influenced by management accounting information factors, performance measurement systems, reward systems, and total quality management (TQM) of 57.9%. While the remaining 42.1% is influenced by factors not observed in this study.

Keywords: Management Accounting Information, Performance Measurement System, Reward System, Total Quality Management (TQM), Managerial Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji dan syukur terhadap ALLAH SWT karena atas ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada program studi akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Tidak lupa shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan suri teladan dan inspirasi bagi penulis dalam proses menyusun skripsi ini untuk dijadikan sebagai sarana ibadah di jalan Allah SWT dan semoga kita semua mendapat syafa’at dari beliau di hari akhir kelak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini dengan kerendahaan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau cara apa pun tanpa izin dari penulis ini.
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Orang tua tercinta, Ayahanda MHD. Nafis dan Ibunda Fadillah, S.Tr.Keb yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan. Semua pengorbanan, kesabaran, kesehatan, do'a, cinta dan kasih sayang yang tiada henti yang telah Ayah dan Ibu berikan kepada penulis sehingga bisa sampai ketahap ini.

Adik terbaik sepanjang masa M.Falgi Dwi Ardhana, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Ibu Dr. Mahyarni SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Ibu Dr. Julina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Ibu Faiza Muklis, S.E., M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Ibu Harkaneri, S.E.Ak, M.S.A selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat dan bantuan selama menjalankan perkuliahan.

Ibu Aras Aira, SE, M.Ak selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi



- ini dan meluangkan waktunya untuk memberikan pelajaran, arahan, dan motivasi yang sangat berharga kepada penulis selama proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
1. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
 11. Bapak dan Ibu selaku Staf dan Pegawai yang telah membantu penulis dalam mengurus segala surat yang diperlukan selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 12. PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
 13. Seluruh keluarga besar Fauzi dan Aminullah baik tante, om, dan para sepupu yang selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 14. Sahabat- sahabat penulis Yola Alfenia, Viona Aprila, Anggi Eka Forenda, Medi Zahra, dan Desi Kumala Sari yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
 16. Sahabat- sahabat pejuang toga Nurul Hidayah, Nurul Aidha, Ade Sukmawati, Yolanda Hidayah, Rizka Adzkie Erizal, dan Silvia Fransiska yang selama ini selalu menemani masa kuliah penulis dan selalu memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teman-teman seperjuangan, kelas Akuntansi C angkatan 2017 dan kelas Konsentrasi Akuntansi Manajemen angkatan 2017 yang telah memberikan banyak dukungan, motivasi, dan keceriaan.

1. Teman-teman KKN Kelurahan Tembilahan Barat yang selalu memberikan support, pelajaran, dan motivasi kepada penulis.

2. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua Aamiin Ya Rabbal'amin.
 Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Oktober 2021

Penulis

Nadia Rizky Utami

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah.....	10
3. Tujuan penelitian	10
4. Manfaat Penelitian.....	11
5. Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 <i>Goal-Setting Theory</i>	14
2.2 Teori Kontijensi	15
2.3 Kinerja Manajerial.....	17
2.4 Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen.....	20
2.5 Sistem Pengukuran Kinerja	23
2.6 Sistem Penghargaan.....	25
2.7 Total Quality Management (TQM).....	26
2.8 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.9 Penelitian Terdahulu.....	32
2.10 Kerangka Pemikiran	35
2.11 Pengembangan Hipotesis	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	36
2.4.2	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial	38
2.4.3	Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial	39
2.4.4	Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial	40
2.4.5	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Total Quality Management (TQM) Berpengaruh terhadap Kinerja Minejerial	42
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Populasi dan Sampel	45
3.2	Metode Pengumpulan Data	46
3.3	Jenis dan Sumber Data	47
3.4	Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	48
3.4.1	Variabel Dependen (Y)	48
3.4.2	Variabel Independen (X)	49
3.5	Metode Analisis Data	53
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
3.6	Analisis data	54
3.6.1	Uji Validitas	54
3.6.2	Uji Reliabilitas	54
3.7	Uji Asumsi Klasik	55
3.7.1	Uji Normalitas	55
3.7.2	Uji Multikolinearitas	55
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	56
3.8	Analisis Regresi Berganda	56
3.9	Pengujian Hipotesis	57
3.9.1	Uji Parsial (Uji T)	57
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	58



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan dan menyertakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

© Himpunan Ahli Akuntansi UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

3.9	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	58
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....		60
	Gambaran Umum Responden	60
	Karakteristik Responden Penelitian.....	61
	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	64
	Hasil Uji Kualitas Data	67
4.4.1	Hasil Uji Validitas	67
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	71
4.5.2	Hasil Uji Multikolonieritas	72
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.6	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	74
4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	77
4.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t)	77
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
4.7.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	81
4.8	Pembahasan.....	82
4.8.1	Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	82
4.8.2	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	84
4.8.3	Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial	86
4.8.4	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial	87
4.8.5	Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem penghargaan, dan <i>Total Quality Management</i> (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial	89
BAB V PENUTUP.....		91
5.1	Kesimpulan.....	91



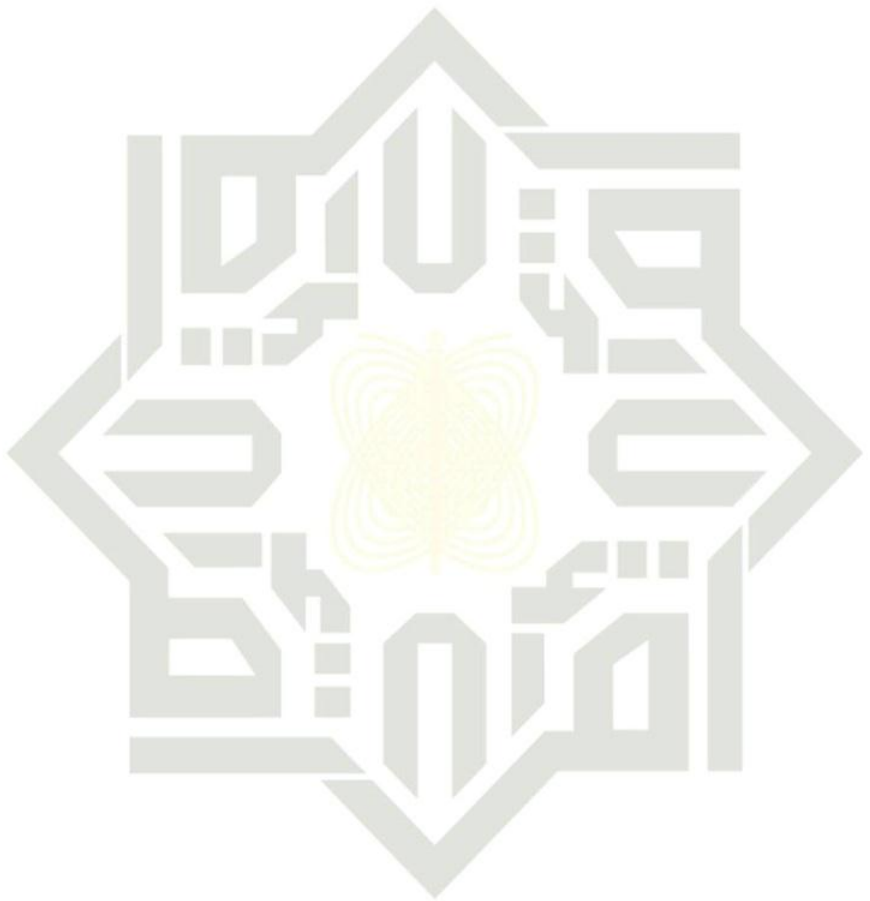
Keterbatasan Penelitian.....	92
Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR TABEL

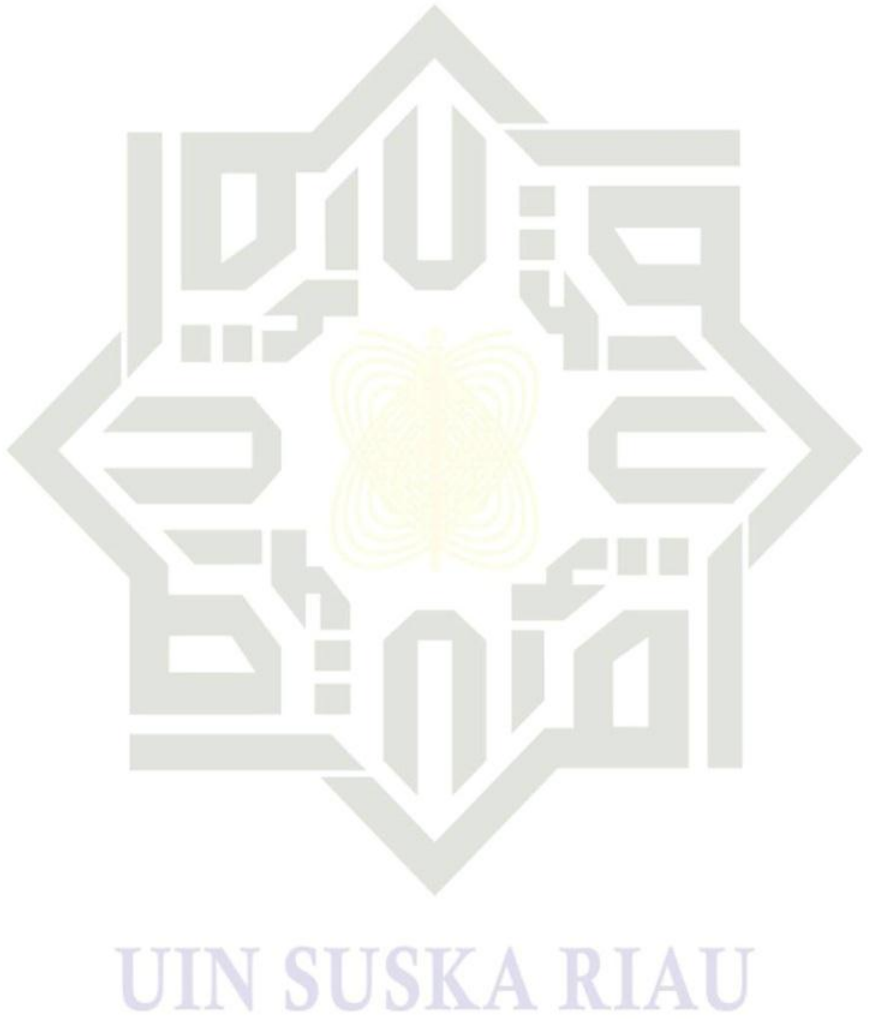
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang memperjualbelikan atau menyebarkan secara komersial tanpa izin tertulis dari penerbit. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau mengambil sebagian atau seluruh isi dari karya tulis tersebut untuk dicetak kembali, diperjualbelikan, dan/atau dipublikasikan, tanpa izin dari penerbit.</p>	<p>2. 1 Penelitian Terdahulu..... 32</p> <p>3. 1 Jumlah Responden..... 45</p> <p>4. 1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner 60</p> <p>4. 2 Identitas Responden 61</p> <p>4. 3 Hasil Statistik Deskriptif 64</p> <p>4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial..... 67</p> <p>4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Data..... 70</p> <p>4. 6 Hasil Uji Normalitas Data 71</p> <p>4. 7 Hasil Uji Multikolonieritas Data 72</p> <p>4. 8 Hasil Analisis Regresi Berganda..... 75</p> <p>4. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 78</p> <p>4. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 81</p> <p>4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) 82</p>
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Krangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot).....	74

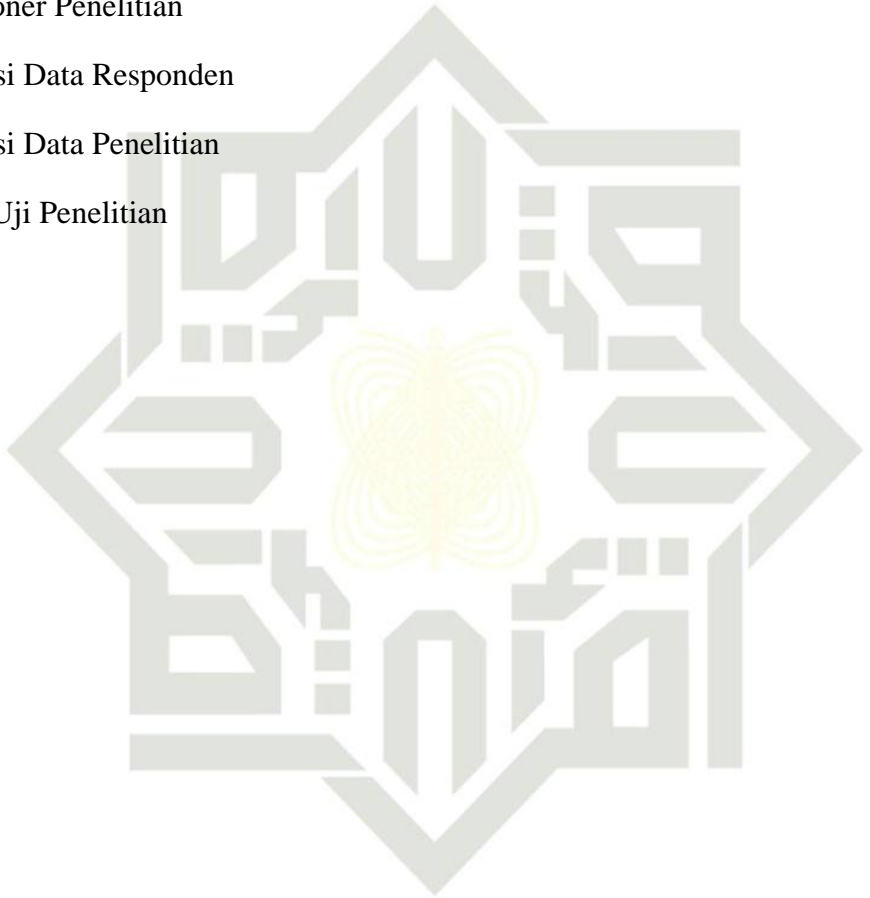
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Lampiran 1.** Surat Izin Riset
- Lampiran 2.** Surat Telah Menyelesaikan Penelitian
- Lampiran 3.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4.** Tabulasi Data Responden
- Lampiran 5.** Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6.** Hasil Uji Penelitian
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyalin sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasi perusahaannya. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial.

Dalam kehidupan organisasi terdapat pemimpin yang menggerakkan dan mengatur bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin harus mampu memainkan peranan yang sangat penting serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajer. Dalam sebuah organisasi kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Wijayanti (2012) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial dalam perusahaan adalah penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan *Total Quality Management* (TQM). Ada ketidak konsistenan hasil penelitian faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi praktek kinerja manajerial perusahaan.



Akuntansi Manajemen (*management accounting*) adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan, dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi (Siregar,dkk,2019:1-2). Dalam dunia bisnis, informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan. Dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif.

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran atau dalam berbagai keputusan lazim disebut pengukuran kinerja adalah suatu metode dan proses pengukuran pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau dalam unit-unit kerja dalam suatu organisasi atau organisai sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu (Simanjuntak dalam Sinambela, 2019:197) Penilaian kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja. Sehingga dapat disimpulkan tujuan utama penilaian kinerja yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk mematuhi



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Sipta milik UIN Suska Riau
 © The Isamian University of Sultan Syarif Kasim Riau

perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Pada dasarnya kinerja yang tinggi tergantung pada program pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Irham Fahmi (2016:64) penghargaan (*reward*) merupakan balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kualitas menjadi hal utama yang menjadi titik focus setiap perusahaan. Berbagai hal dilakukan untuk meningkatkan kualitas yang diterapkan pada produk, pelayanan, dan manajemen perusahaan. Sering dengan perkembangan ilmu pengetahuan lahirlah suatu inovasi yang dikenal dengan TQM atau *Total Quality Management*. Menurut Diana Menurut Nasution (2015:17) *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan. merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Dalam arti singkatnya *Total Quality Management* (TQM) adalah strategi mempersiapkan diri dengan mengembangkan kualitas karyawan dan manajer dengan tujuan meningkatkan kualitas proses produksi dan produktivitas secara optimal dan berkelanjutan.



Kinerja manajerial juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melaksanakan misi, guna mencapai visi organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT.POS Indonesia (Persero), yaitu mengenai laporan dari SPPI (Serikat Pekerja Pos Indonesia) yang menuntut jajaran direksi PT Pos Indonesia dicopot. Hal ini dilakukan karena dewan direksi dinilai tidak transparan dan memalsukan laporan keuangan perseroan. Ketua Umum SPPI Akhmad Komarudin mengatakan, Pos Indonesia selalu melaporkan laba dalam laporan keuangan, namun cash flow selalu minim. Menurutnya, kondisi ini tidak wajar, karena jika perseroan melaporkan profit, maka seharusnya tidak ada kesulitan cash flow dalam operasional.

Kondisi keuangan Pos Indonesia pada 2016 mencatatkan rugi usaha, (laba kotor dikurangi beban usaha) sebesar Rp 132 miliar, namun perseroan mencatatkan laba bersih Rp 353 miliar. Manajemen perseroan menjelaskan, laba dapat diraih karena menjual aset. Kondisi yang sama juga terulang pada 2017, di mana perseroan seharusnya mencatatkan rugi operasional Rp 241 miliar, namun dilaporkan untung Rp 355 miliar. Kali ini keuntungan diraih karena hasil re-evaluasi aset perseroan. Lantaran cara pengelolaan yang dinilai tak kredibel dan akuntabel ini, Pos Indonesia kini memiliki utang Rp 2.7 Trilliun.

Tahun ini, SPPI juga menyuarakan penolakan pemotongan tunjangan hari raya (THR). Alasan manajemen Pos Indonesia karena bisnis logistik sedang lesu terimbas pandemi Covid-19. Hal ini dirasa SPPI tidak masuk akal, sebab Asosiasi Perusahaan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia (Asperindo) mengungkapkan, bisnis logistik termasuk sektor yang kuat bertahan di tengah pandemi. SPPI menilai manajemen terus melakukan pembohongan, dan tidak melaporkan kondisi perseroan sebagaimana mestinya. (<https://katadata.co.id/agungjatmiko/berita/5eff80c399a35/serikat-pekerja-pos-indonesia-tuntut-direksi-jelaskan-laporan-keuangan>)

Dari fenomena di atas kinerja manajerial PT.POS Indonesia (Persero) dianggap tidak kredibel dan akunatbel. Hal ini dikarenakan bahwa diduga adanya manipulasi data laporan keuangan. Para direksi juga dianggap tidak transparan dalam laporan keuangan. Transparansi ini penting guna mengantisipasi adanya penyelewengan atau rekayasa data, sehingga kepercayaan pihak eksternal dan internal pada PT.POS Indonesia (Persero) dapat berjalan baik. Selain itu, transparansi ini penting digunakan sebagai salah satu alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Terlihat juga bahwa kinerja manajerial belum berjalan secara optimal, dimana fungsi manajemen, yaitu fungsi pengawasan berupa pengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan tidak dilakukan oleh para manajer (direksi).

Selain fenomena di atas, ada juga fenomena dari lapangan yang terkait dengan kinerja manajerial yang terjadi di PT.POS Indonesia wilayah Pekanbaru adalah masalah keluhan dari masyarakat Pekanbaru mengenai pelayanan dari karyawan PT.POS Indonesia wilayah Pekanbaru. Pada masa pandemi ini, pemerintah memberikan bantuan kepada masyarakat yang disalurkan melalui PT.POS Indonesia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

Dan selama penyaluran banyak keluhan yang diutarakan oleh masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru. Keluhan datang dari masyarakat kelurahan Bencah Lesung kecamatan Tebing Raya kota Pekanbaru, dimana (W) sudah tiga kali mendapatkan surat undangan BST namun saat pergi kekantor ” PT POS Indonesia ” ia tidak dapat mencairkan uang tersebut, menurut keterangan (W) saat bertanya kepada petugas kantor Pos, petugas mengatakan “Kami hanya melayani yang memiliki data pak, di data yang kami terima nama bapak tidak terdaftar,” Ucap petugas Kantor Pos. Berbeda lagi dengan keluhan ibu Mery masyarakat Sukajadi kota Pekanbaru, dihadapan FPII (Forum Pers Independent Indonesia) Riau ia mengakui, hanya dapat mencairkan dana BST nya sekali saja, dibulan kedua dan ketiga menurut keterangan petugas kantor Pos data nya sudah terhapus.

Dari beberapa keterangan masyarakat diatas FPII Riau sangat menyesalkan kinerja ” PT POS Indonesia dan Kemensos RI ” dimana FPII Riau menduga ada kealaaian disengaja oleh pihak Kemensos dan PT POS Indonesia dalam pendistribusian dana BST covid-19 2020. (<https://borgolnews.com/masyarakat-mengeluh-kinerja-pt-pos-dan-kemensos-fpii-riau-sebut-ada-permainan-dalam-pendistribusian/>)

Dari fenomena di atas memang sepenuhnya bukan berasal dari kesalah PT.POS itu sendiri karena data yang mengenai pembagian BST (Bantuan Sosial Tunai) ini diperoleh dari kementrian sosial. Namun, sebagai petugas yang diberikan kepercayaan untuk menyalurkan BST ini, sebaiknya PT.POS memberikan pelayanan yang lebih



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dalam bentuk apapun.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Salah satu caranya dengan memberikan penjelasan yang lebih jelas kepada masyarakat mengenai kendala yang terjadi dalam pembagaian BST ini. Hal ini, dilakukan karena kebanyakan masyarakat yang menerima BST ini berasal dari orang-orang yang berpendidikan rendah. Dengan adanya penjelasan yang tepat mengenai kendala yang terjadi, maka masyarakat akan lebih memahami apa yang sebenarnya terjadi.

Dapat dilihat dari fenomena di atas bahwa beberapa fungsi kinerja manajerial di PT. POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru belum berjalas secara baik. Terlihat bahwa pengawasan (*supervisi*) dan pengaturan staf (*staffing*) oleh manajer kurang berjalan dengan baik, akibatnya pelayanan yang dilakukan oleh karyawan tidak maksimal. Dapat dilihat juga bahwa PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru belum memaksimalkan fungsi dari *Total Quality Management* (TQM) untuk bisa memberikan kepuasan dalam pelayanannya. Untuk dapat menjalankan TQM, maka implementasinya perlu diikuti pula dengan penerapan komponen-komponen dari sistem akuntansi manajemen. Dalam penelitian ini sistem akuntansi manajemen yang digunakan adalah informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan.

Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang andal dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja. Dan dengan adanya sistem pengukuran kinerja, memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu selanjutnya. Begitu juga dengan sistem penghargaan, dalam penerapan sistem



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dalam bentuk apapun:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pertuisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

penghargaan di dalam perusahaan, kualitas kinerja dari individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan umpan balik yang sesuai atau layak atas hasil kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan Afriantoni dan Misni Erwati (2018) adalah penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh Steffi Sigilipu (2013) juga menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja, berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raisa Shoffiani Jusuf (2013) menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Nastiti Mintje (2013) menyatakan bahwa sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan *Total Quality Management* (TQM) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini dibuat berdasarkan acuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriantoni dan Misni Erwati (2018). Afriantoni dan Misni Erwati (2018) meneliti pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini penulis menggunakan sampel yang



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menuliskan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terkhusus, yaitu pada PT.POS Indonesia wilayah Pekanbaru sedangkan pada penelitian Afriantoni dan Misni Erwati (2018) menggunakan sampel pada perusahaan modern di Kota Jambi. Kemudian untuk variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) penelitian Afriantoni dan Misni Erwati (2018) menggunakan variabel independen pengaruh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini masih sangat penting untuk dilakukan, karena saat ini banyak sekali kinerja manajerial yang tidak optimal dan memuaskan. Hal ini dikarenakan masih adanya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan kinerja manajerial.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul: **“PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN, DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)”**.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini

adalah:

1. Apakah penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia(Persero) wilayah Pekanbaru?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru ?
3. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru?
4. Apakah *Total Quality Management*(TQM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru?
5. Apakah penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja minejerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja minejerial pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.

4.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sisitem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja manajerial.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai panduan bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan evaluasi dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi akademik, diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis atau penelitian lainnya untuk lebih mengkaji variabel tersebut lebih mendalam.

Sistematika Penelitian

Penulisan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab. Untuk mempermudah dalam penulisan, tugas akhir ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka atau landasan teori yang mendasari penelitian yang diambil dari berbagai sumber literatur yang membantu dalam penelitian ini. Pada bab ini juga terdapat penjelasan tentang kerangka penelitian, pengembangan hipotesis serta daftar penelitian terdahulu yang dijadikan acuan tertulis dalam penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel penelitian serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis hasil dan pengujian hipotesis antar variabel yang dijadikan pengujian dalam penelitian ini

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan tentang hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Goal-Setting Theory

Menurut Robbins dan Coulter (2012:36) menyatakan bahwa manajemen adalah sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut Locke dan Latham (2013), *Goal-Setting Theory* madalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011 dalam Mufidah (2018).

Locke (2013) dalam Rustuni (2015) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa mengemukakan dalam menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Terdapat atau tidaknya target anggaran ini dapat digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Teori Kontijensi

Pendekatan kontijensi merupakan sebuah aplikasi konsep yang menyatakan bahwa tidak ada suatu sistem kontrol terbaik yang dapat diterapkan untuk semua organisasi dan penerapan sistem yang tepat harus memandang adanya keterlibatan variabel kontekstual dimana organisasi tersebut berada. (Otley,1991 dalam Soleha, 2014). Teori kontijensi adalah sistem terbuka pada suatu perusahaan yang sangat berkaitan dengan interaksi untuk penyesuaian dan pengendalian terhadap lingkungan untuk mempertahankan kelangsungan suatu usaha. Teori kontijensi adalah perilaku yang mengklaim bahwa tidak ada suatu cara terbaik untuk merancang organisasi. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa asumsi yang mendasari teori kontijensi



Tidak ada satu jenis struktur organisasi yang sama berlaku untuk semua organisasi.

Teori kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley dalam Techa, 2014). Teori kontinjensi dalam akuntansi manajemen menggambarkan suatu model dan kerangka pikir untuk mengidentifikasi sistem pengendalian dalam suatu kondisi yang paling tepat.

Pendekatan akuntansi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada setiap organisasi, namun sistem akuntansi manajemen hanya sesuai (fit) untuk suatu konteks atau kondisi tertentu saja. Istanti (2013) menyatakan pendekatan teori kontinjensi yang digunakan dalam akuntansi manajemen berdasarkan premis bahwa tidak terdapat satu sistem akuntansi manajemen yang secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan.

Sistem akuntansi manajemen dikatakan dapat mempengaruhi hasil hubungan kinerja manajerial. Sistem akuntansi manajemen adalah informasi keuangan yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen yang dimanfaatkan terutama oleh pemakai internal organisasi. Dalam penelitian-penelitian akuntansi manajemen, pendekatan kontinjensi diperlukan untuk mengevaluasi faktor-faktor kondisional yang menyebabkan sistem akuntansi manajemen yang lebih efektif (Istanti, 2013).



Produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme perencanaan organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif aktivitas yang dapat dilakukan.

Dengan diterapkannya *Total Quality Management* (TQM) tentu akan memperbaiki sistem yang ada secara berkala sehingga nantinya akan memperbaiki sistem yang dianggap tidak efektif dan efisien, dengan adanya sistem yang efektif dan efisien tentu memudahkan perusahaan melakukan aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan (Dauhan, 2013). Sistem pengukuran kinerja yang baik akan memberikan informasi yang spesifik terkait kondisi perusahaan sehingga manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial, jika sistem pengukuran kinerja yang tinggi dalam bentuk informasi yang diperlukan memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran (Mardiyah, 2015). Selain itu pemberian kompensasi yang lebih baik kepada manajer juga memotivasi dalam peningkatan kinerja.

3. Kinerja Manajerial

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggabaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Indra Bastian



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Menurut Setiawan (2016) kinerja manajerial adalah hasil dari proses manajerial yang efektif, efisien dan hemat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan.

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja manajerial merupakan persepsi kinerja individual para anggota organisasi dalam kegiatan manajerial. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besar bergantung pada kinerja manajerialnya. Kinerja manajerial tercapai apabila organisasi secara keseluruhan, atau para manajer unit bisnis secara bersama-sama mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga organisasi mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Nurjanah, 2015).

Kinerja atau nilai aktivitas kerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai perusahaan dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan melalui misi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategik perusahaan tersebut. Prestasi yang dimaksud adalah efektivitas operasional perusahaan, baik dari segi manajerial maupun ekonomis.



Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Kinerja manajerial diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan, yaitu tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Investigasi, yaitu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan dan analisa pekerjaan untuk dapat mengukur hasil pelaksanaan.

3. Koordinasi, yaitu menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi, yaitu penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.

5. Supervisi (Pengawasan), yaitu mengarahkan, memimpin dan mengembangkan potensi bawahan serta melatih dan menjelaskan aturan-aturan kerja kepada bawahan.

6. Staffing (Pengaturan staf), yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerja baru, menempatkan dan mempromosikan pekerja tersebut dalam unitnya atau unit lainnya.

7. Negosiasi, yaitu upaya untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh isinya tanpa mencantumkan data sumber:
 - a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Representasi (Perwakilan), yaitu mengampaiakan informasi tentang visi, misi dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lain.

Menurut Lubis (2011), Secara umum manajer dapat diklasifikasi sebagai manajer tingkat atas, tingkat menengah, dan tingkat bawah:

Manajer tingkat atas (*Top Level Manager*).

Manajer yang menduduki posisi ini biasanya disebut manajemen puncak, yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang mencakup seluruh organisasi dan menyusun rencana serta sasaran yang akan memengaruhi keseluruhan organisasi itu.

Manajer tingkat menengah (*Middle Manager*).

Manajer tingkat menengah mencakup semua tingkatan manajemen antara tingkatan paling rendah dengan tingkat puncak pada organisasi tertentu.

Manajer tingkat bawah (*Low Level Manager*).

Manajer ini merupakan orang yang menduduki posisi di tingkatan paling bawah dan mengelola pekerjaan individu non-manajerial yang terlibat dalam produksi atau penciptaan produk organisasi

4 Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam *Nasional Association of Accounting*, akuntansi manajemen merupakan suatu proses identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, persiapan dan proses komunikasi dari seluruh informasi keuangan yang diperlukan/dibutuhkan oleh



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dalam bentuk apapun sebagian atau seluruh karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

© Hakcipta milik UIN Suska Riau
St. Isami, University of Sultan Syarif Kasim Riau

Manajemen untuk perencanaan, evaluasi dan pengawasan jalannya perusahaan dan untuk mengetahui dan memastikan apakah faktor-faktor produksi sebagai sumber ekonomis yang langka tersebut telah digunakan dan dipertanggungjawabkan secara memadai.

Menurut Purwaji,dkk (2018:6) akuntansi manajemen adalah proses mengukur, menganalisis, dan melaporkan informasi keuangan dan nonkeuangan yang membantu manajemen dari berbagai tingkatan organisasi (*top, middle, dan lower*) dan pihak internal lainnya dalam upaya pengambilan keputusan untuk mmencapai tujuan organisasi. Akuntansi manajemen dapat dipandang dari dua sudut yaitu akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe akuntansi dan akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe informasi(Saputra,2019)

Akuntansi adalah salah satu bentuk pemrosesan informasi paling signifikan dan luas yang ditemukan dalam organisasi. Oleh karena itu dalam kenyataannya, sistem akuntansi manajemen organisasi adalah sumber utama informasi akuntansi.

Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Proses ini dapat didefinisikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal.



Afriantoni (2018) menjelaskan bahwa informasi akuntansi merupakan informasi kuantitatif yang berguna untuk memberikan informasi dari entitas ekonomi, terutama yang bersifat keuangan dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan ekonomi serta menentukan pilihan di antara serangkaian tindakan-tindakan alternatif yang ada. Informasi akuntansi manajemen merupakan informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan untuk membantu semua pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Informasi akuntansi manajemen pada umumnya berwujud laporan kegiatan yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen.

Informasi Akuntansi manajemen adalah bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan data dan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen yang menyangkut operasi harian dan perencanaan operasi di masa depan (Darsono,2013). Sebagai contoh, menyediakan data biaya guna penentuan harga jual produk tertentu dan pertimbangan terkait. Sedangkan informasi akuntansi keuangan adalah informasi tentang harta, hutang, modal, pendapatan dan beban yang disajikan kepada pihak luar dalam bentuk neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, dan laporan posisi keuangan.

Laporan dikelompokkan menjadi laporan rutin dan tidak rutin. Informasi akuntansi manajemen memiliki empat karakteristik, yaitu:

- a. Ruang Lingkup (*Broad Scope*), merupakan informasi yang memiliki cakupan luas dan lengkap, yang biasanya meliputi aspek ekonomi (pangsa pasar, produk



domestik bruto, total penjualan) dan aspek non ekonomi misalnya : kemajuan teknologi, perubahan sosiologis, demografi.

b. Tepat Waktu (*Timeliness*), menunjukkan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Informasi dikatakan tepat waktu apabila informasi tersebut mencerminkan kondisi terkini dan sesuai dengan kebutuhan manajer. Informasi yang tepat waktu akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan dalam menghadapi ketidakpastian di lingkungan kerja.

c. Agregasi (*Aggregation*), Informasi yang disampaikan pada karakteristik informasi agregasi ini disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri.

d. Integrasi (*Integration*), Karakteristik informasi integrasi mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dengan bagian lain, yang berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5 Sistem Pengukuran Kinerja

Sigitpu (2013) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien.



Pengukuran atau dalam berbagai keputusan lazim disebut pengukuran kinerja adalah suatu metode dan proses pengukuran pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau dalam unit-unit kerja dalam suatu organisasi atau organisasi dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu (Sinambela, 2019:197)

Sistem pengukuran kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki pengambilan keputusan dalam perusahaan. Dari definisi diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan. Adapun indikator-indikatornya adalah meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward, landasan untuk mengikuti latihan, sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, evaluasi kelayakan (Kumentas, 2013).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan efisiensi maupun produktivitas kerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sistem atau cara kerja yang sudah ada.. Salah satu aspek yang mendorong adanya pengukuran kinerja ini adalah adanya asumsi bahwa meskipun sistem atau cara kerja yang ada sudah baik, tetapi masih bisa dicari yang lebih baik lagi.

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebarkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

6.6 Sistem Penghargaan

Pada dasarnya kinerja yang tinggi tergantung pada program pemberian insentif yang dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kinerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Pemberian insentif merupakan motivasi yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) penghargaan (*reward*) merupakan balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas presentasi pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Siagian (2014:4-5) penghargaan (*reward*) adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawaan, dan rekan kerja. Penghargaan juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi.

Menurut Simamora dalam Sri Sundari (2015) menyatakan bahwa penghargaan dibagi dua yaitu penghargaan intrinstik (*instrinsic reward*) berupa perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status dan kepuasan kerja dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) berupa gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, pembayaran insentif.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga mereka agar merasa puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk bekerja. Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Mintje, 2013).

Penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, yaitu memberikan informasi dan memberikan motivasi. Memberikan informasi maksudnya penghargaan dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain. Sedangkan memberikan motivasi maksudnya penghargaan akan meningkatkan motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personel dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

7 Total Quality Management (TQM)

Total quality management (TQM) harafiah berasal dari kata “total” yang berarti keseluruhan atau terpadu, “*quality*” yang berarti kualitas dan “*management*” yang berarti manajemen dalam bahasa Indonesia yang diartikan pengelolaan. Jadi dari kata asalnya *total quality management* dapat diartikan manajemen mutu terpadu.

Total quality management merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dalam bentuk apapun.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

lingkungannya. Menurut *International organization for Standardization (ISO)*, TQM adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan sumber daya manusia dan ditunjukan pada kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan memberikan manfaat pada anggota organisasi (sumber daya manusia) dan masyarakat, total *quality management* ini sebuah sistem dimana setiap pekerjaan, setiap proses dan setiap orang menjalankan peranannya dengan benar dan terpadu sehingga organisasi mampu menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi harapan pelanggan, secara tepat waktu, tepat standar, dan bebas dari segala macam cacat atau kerusakan.

Total quality management atau manajemen mutu terpadu adalah lingkungan organisasional di mana semua fungsi bekerja sama untuk membangun mutu ke dalam produk atau jasa perusahaan (Simamora, 2012 : 28). Menurut Nasution (2015:17) *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan. merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

Secara spesifik penerapan TQM dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Dengan melakukan perbaikan kualitas secara terus-menerus maka perusahaan dapat meningkatkan labanya melalui dua rute. Rute



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hal pertama, yaitu rute pasar. Perusahaan dapat memperbaiki posisi persaingannya dengan pangsa pasarnya semakin besar dan harga jualnya dapat lebih tinggi. Sedangkan pada rute kedua, perusahaan dapat meningkatkan output yang bebas dari persaingan melalui upaya perbaikan kualitas. Hal ini menyebabkan biaya operasi perusahaan berkurang. Tujuan akhir dari konsep TQM adalah untuk mencapai kepuasan pelanggan dan upaya mengurangi suatu kesalahan atau ketidaksempurnaan barang atau jasa yang dihasilkan.

Menurut Goetsch dan Davis dalam Nasution (2010:22) dalam penerapan TQM

terdapat berupa karakteristik:

1. Fokus pada Pelanggan
2. Obsesi terhadap Kualitas
3. Pendekatan Ilmiah
4. Komitmen Jangka Panjang
5. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
6. Perbaikan Sistem Berkesinambungan
7. Pendidikan dan Pelatihan
8. Kebebasan yang Terkendali
9. Kesatuan Tujuan
10. Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan



8. Pandangan Islam Terhadap Kinerja Manajerial

Dalam kehidupan organisasi terdapat pemimpin yang menggerakkan dan menuntun bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin harus mampu memainkan peranan yang sangat penting serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajer atau pemimpinnya. Dalam sebuah organisasi kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya.

Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individual maupun masyarakat. Islam menganjurkan orang bergerak dan dapat beramal serta berusaha. Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT ke muka bumi ini, sebagai khalifah (pemimpin), oleh sebab itu maka manusia tidak terlepas dari perannya sebagai pemimpin, dimensi kepemimpinan merupakan peran sentral dalam setiap upaya pembinaan (Bashori, 2020). Secara eksplisit keberadaan kepemimpinan ini dilegitimasi dalam al-Qur'an sebagai seseorang yang mempunyai kedudukan kepatuhan (taat), setelah Allah dan rasul-nya. Kepatuhan tersebut menyangkut berbagai hal yang menjadi kebijakannya, baik suka maupun tidak suka. Hanya saja



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dasar dan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kepercayaan tersebut dibatasi kepada sejauh mana kebijakannya tidak bertentangan dengan koridor yang telah ditentukan Allah dan rasul-nya (Subhan, 2013)

Dalam perspektif Islam, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dilandasi oleh keyakinan beragama yang kuat, yang tidak terlepas dari firman dan hadis-hadis Rasulullah SAW sebagai landasan dalam melaksanakan proses kepemimpinannya. Kepemimpinan dalam konsep al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.

Kepemimpinan dalam Islam, pemimpin untuk abad millenium adalah pemimpin bagaimana dalam Firman Allah Subhanahuwata'ala dalam Qur'an surah An-Nur (24) ayat 55, yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفْنَا
 الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ حَوْفِهِمْ أَمْ تَأْمَنُونَ
 يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya : *“dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka itulah orang-orang yang fasik”.(Q.S. An-Nur[24]:55)

Selain ayat mengenai kepemimpinan, berikut adalah ayat mengenai kinerja.

Dalam perspektif islam pemahaman tentang mengukur suatu kinerja ayat yang dapat menjadi rujukan itu adalah surah At-Taubah(9) ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S.At-Taubah[9]:105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa individu harus bekerja dengan sungguh-sungguh, karena terdapat penilaian dari setiap pekerjaan yang manusia lakukan.

Salah satu fitrah manusia adalah mendapatkan penghargaan, penghargaan tidak hanya dinilai dari besar kecilnya nominal hadiah tersebut. Terkadang penghargaan



1. Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupa kertas piagam, piala atau berupa barang yang tak seberap harganya.

Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, surah Al-Insaan(76), Ayat 22 :

إِنَّ هَذَا كَانَ لَكُمْ جَزَاءً وَكَانَ سَعِيكُمْ مَشْكُورًا ﴿٢٢﴾

Artinya : "Sesungguhnya ini adalah Balasan untukmu, dan usahamu adalah disyukuri (diberi balasan)." (Q.S. Al-Insaan[79]:22)

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini disajikan

pada Tabel berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Sumber Penelitian
1	Afriantoni, Misni, dan Mulyati (2018)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi	X1 : Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen X2 : Sistem Pengukuran Kinerja X3 : Sistem Penghargaan Y : Kinerja Manajerial	Hasil dari penelitian ini adalah penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial	Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol.12 No.1, 2018 Hal.83-95 e-ISSN : 2528-7443



<p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau</p>	<p>Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial</p>	<p>X1 : Total Quality Managemen(TQM) X2 : Sistem Pengukuran Kinerja X3 : Reward Y : Kinerja Manajerial</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah TQM dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>	<p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.1 No.3 Juni 2013 Hal.634-644 ISSN : 2303-1174</p>
<p>1. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau</p>	<p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado</p>	<p>X1 : Total Quality Managemen(TQM) X2 : Sistem Penghargaan X3 : Sistem Pengukuran Kinerja Y : Kinerja Manajerial</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan TQM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial</p>	<p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.1 No.3 September 2013 Hal.52-62 ISSN : 2303-1174</p>
<p>4. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau</p>	<p>Pengaruh Total Quality Management, Pengendalian Personal dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada RSUD Kabupaten</p>	<p>X1 : Total Quality Managemen(TQM) X2 : Pengendalian Personal X3 : Sistem Penghargaan Y : Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah TQM, pengendalian personal, dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>	<p>Skripsi Mahasiswa UIN SUSKA Riau Juruan : Akuntansi Konsentrasi : Akuntansi</p>



<p>2. Diaranting mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Hak Cipta Diindungi Undang-Undang (3)</p> <p>a. Penggunaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pelalawan)</p>	<p>Manajerial</p>	<p>Manajemen</p>
<p>1. Diaranting mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial</p>	<p>X1 : Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen X2 : Sistem Pengukuran Kinerja Y : Kinerja Manajerial</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>	<p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.1 No.3 Juni 2013 Hal.239-247 ISSN : 2303-1174</p>
<p>1. Diaranting mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Estomih Medan</p>	<p>X1 : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen X2 : Metode Pengukuran Kinerja X3 : Sistem Penghargaan Y : Kinerja Manajerial</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi manajemen dan metode pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>	<p>Jurnal Manajemen Informatika dan Komputerisasi Akuntansi Vol.2 No.1 April 2018 Hal.63-73 p-ISSN : 2598-8568 e-ISSN :2620-4339</p>
<p>1. Diaranting mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia</p>	<p>X1 : Total Quality Management (TQM) X2 : Sistem Pengukuran Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah bahwa TQM dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial</p>	<p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.1 No.3</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

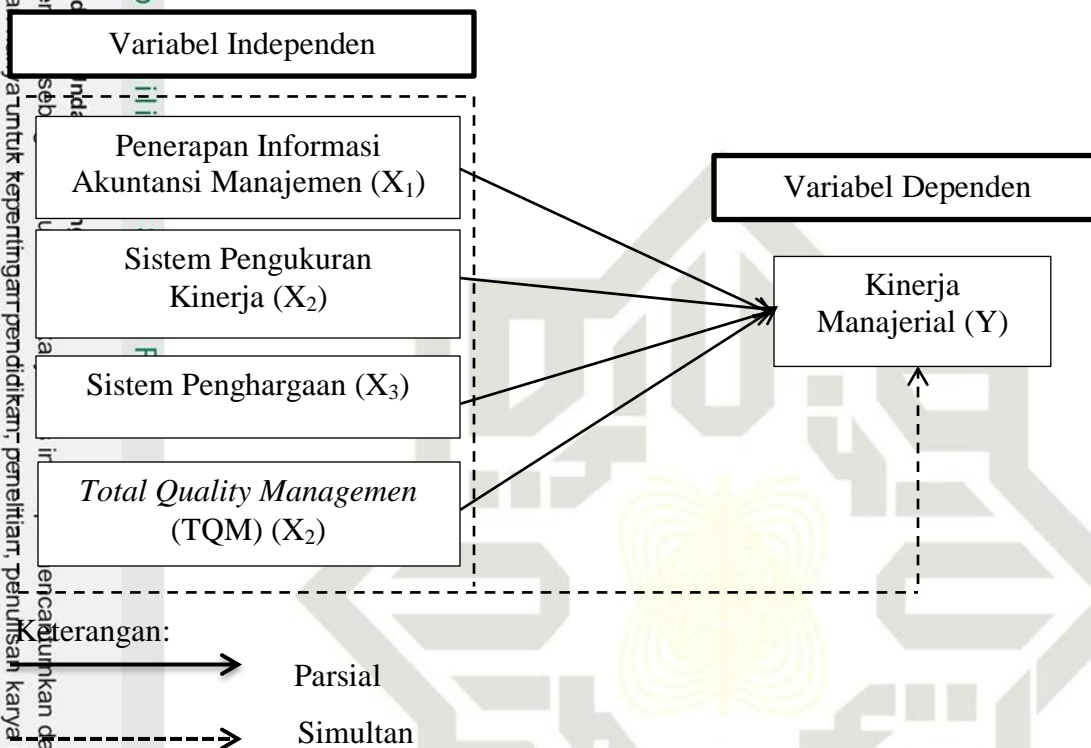
<p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>X3 : Sistem Penghargaan Y : Kinerja Manajerial</p>	<p>sedangkan sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.</p>	<p>Juni 2013 Hal.796-805 ISSN : 2303-1174</p>
---	---	--	--	--

Sumber : Data Olahan 2021

4. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting. Berikut ini disajikan kerangka pemikiran mengenai pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Managemen* (TQM) terhadap kinerja manajerial.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



11 Pengembangan Hipotesis

2.1.1 Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Informasi akuntansi manajemen adalah bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan data dan informasi untuk pengambilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Garamengutip seagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyalin atau memperbanyak sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

keputusan manajemen menyangkut operasi harian dan perencanaan operasi di masa depan. Sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna bagi para pekerja, manajer dan eksekutif suatu organisasi dalam pembuatan keputusan yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Apabila seorang manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh akuntansi manajemen, maka akan menghasilkan perbaikan baik pada pekerjaan maupun kinerja.

Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang andal dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja. Namun ini tidak berarti bahwa sistem akuntansi manajemen akan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Informasi sistem akuntansi manajemen yang tersedia dalam suatu organisasi akan menjadi efektif apabila dapat mendukung pengguna informasi atau pengambil keputusan. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin andal sistem akuntansi manajemen maka akan menyebabkan kinerja manajerial menjadi semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Steffi Sigilipu (2013) menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan Afriantoni (2018) oleh juga menyatakan bahwa penerapan informasi akuntansi manajemen pengaruhnya signifikan terhadap kinerja manajerial. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Melanthon *et al*(2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan. Berdasarkan penjelasan diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Sigilipu (2013), pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstinsik. Sehingga dapat mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik.

Sistem pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart-standart kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu selanjutnya. Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. semakin sering suatu perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau tulisan tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Steffi Sigilipu(2013), menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan dengan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan Cynthia (2013) juga menyatkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial PT.POS Indonesia (Persero). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nastiti Mintje (2013) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Air Manado. Dengan demikian, dalam penelitian ini diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H₁ : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.3 Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Jusuf (2013) sistem penghargaan (kompensasi) merupakan sebuah pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga agar mereka puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

Penghargaan bertujuan membantu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan



efisiensi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi usaha dan prestasi karyawan dalam kinerja, semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan perusahaan.

Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan maka kualitas kerja para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Sehingga para manajer maupun karyawan akan lebih giat lagi dalam melaksanakan kerjanya.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriantoni dan Misni Erwati (2019) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian oleh Dian (2019) menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial di RSUD Kabupaten Pelalawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Jusuf (2013) juga menunjukkan bahwa sistem *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Cahaya Murni Raya Industri Manado. Dengan demikian, dalam penelitian ini diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H₀ : Sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.4.4 Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Diana Menurut Nasution (2015:17) *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja,



lingkungan. merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

TQM adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan sumber daya manusia dan diunjukkan pada kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan memberikan manfaat pada anggota organisasi (sumber daya manusia) dan masyarakat, *total quality management* ini sebuah sistem dimana setiap pekerjaan, setiap proses dan setiap orang menjalankan peranannya dengan benar dan terpadu sehingga organisasi mampu menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi harapan pelanggan, secara tepat waktu, tepat standar, dan bebas dari segala macam cacat atau kerusakan.

Tujuan utama TQM adalah perbaikan mutu pelayanan secara terus-menerus. Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seorang manajer seberapa baik dia menetapkan dan mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkrit, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks.

Hasil penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Raisa Shoffiani Jusuf (2013), bahwa *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Firdawati (2018) menyatkan bahwa *total quality management* berpengaruh signifikan positif terhadap



kinerja manajerial di PT Telkom Tbk Pekanbaru. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wabowo (2018) juga menyatakan bahwa *Total quality management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Waskita karya Pekanbaru.

Dengan demikian, dalam penelitian ini diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H₁ Total Quality Management (TQM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial

4.5 Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Total Quality Management (TQM) Berpengaruh terhadap Kinerja Minejerial

Menurut Afriantoni (2018) bahwa informasi akuntansi manajemen merupakan informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan untuk membantu semua pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif.

Menurut Moehersono (2012:96) pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa , termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.



Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan baik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien.

Sistem penghargaan atau *Reward System* merupakan suatu sistem dimana perusahaan memberikan kontribusi atau kompensasi terhadap kinerja personel dalam organisasi atas hasil kerjanya yang selama ini diberikan atau didedikasikan (Wibowo dalam Kusuma, 2016). Jika orang merasakan bahwa penghargaan yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, maka motivasi orang untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi.

Total quality management atau manajemen mutu terpadu adalah lingkungan organisasional di mana semua fungsi bekerja sama untuk membangun mutu ke dalam produk atau jasa perusahaan (Simamora, 2012 : 28). Penerapan TQM yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajerial. Manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, jika pengukuran kinerja yang tinggi dalam bentuk informasi yang diperlukan yang memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran (Wulandari, 2013)

Hasil penelitian yang dilakukan Afriantoni dan Misni Erwati (2018) adalah bahwa secara parsial penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

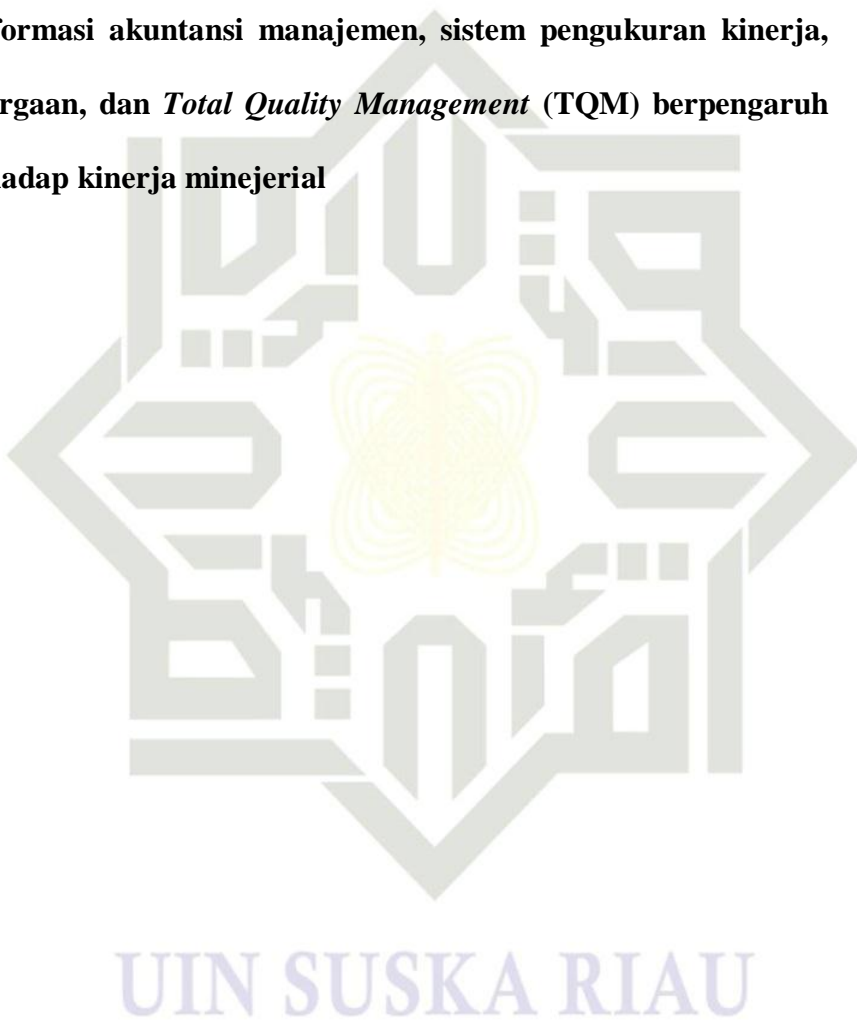
Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Raisa Shoffiani Jusuf (2013) bahwa *Total Quality Management (TQM)* dan sistem *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian secara simultan menyatakan bahwa

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Dengan demikian, dalam penelitian ini diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H₁: Penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management (TQM)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memperbanyak atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh – tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian (Soewadji, 2015:129). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tingkatan manajer di PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru. Total jumlah karyawan tingkatan manajer yang ada di PT.Pos Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru ada 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Penulis menggunakan teknik sampling penuh sebagai teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka sampel yang digunakan berjumlah 32 responden.

Tabel 3. 1
Jumlah Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden
1.	Kepala Kantor POS Pekanbaru	1 Orang
2.	Manajer Pelayanan	1 Orang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyebutkan nama penulisnya.
2. Dilarang mengutipnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar	1 Orang
Manajer Operasi	2 Orang
Manajer Dukungan Umum	1 Orang
Manajer Audit, Mutu dan K3L	1 Orang
Manajer Akuntansi	1 Orang
Manajer Keuangan dan BPM	1 Orang
Manajer Penjualan	1 Orang
Manajer Penjualan Jasa Keuangan	1 Orang
Manajer PKBL	1 Orang
Kepala Kantor POS Cabang dalam Kota	11 Orang
Kepala Kantor POS Cabang luar Kota	9 Orang
Jumlah	32 Orang

Sumber : Manajer Dukungan Umum Kantor POS Pekanbaru

2. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang di gunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner. Menurut Sekaran (2017), kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika studi bersifat deskriptif atau eksplanatori.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan membuat sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kuesioner yang di bagikan kepada responden yang adalah kuesioner yang bersifat tertutup, artinya kuesioner yang pertanyaannya dan pilihan jawaban sudah di tentukan oleh peneliti. Kuesioner penelitian ini diserahkan secara langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu karyawan untuk mengkoordinir penyiapan dan pengumpulan kuesioner tersebut. Kuesioner diantar dan dijemput secara langsung dari responden sesuai dengan waktu yang telah disepakati setelah responden selesai menjawab item-item pertanyaan.

Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari kontrak-kontrak yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *likert* 1-5 dimana alternatif jawaban 1 berarti partisipasi sangat rendah sedangkan alternatif jawaban 5 berarti partisipasi tinggi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen koesioner. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui media perantara (Indrianto dan Supomo, 2013). Data primer ini dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dikumpulkan oleh



Penelitian ini berupa pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja manajerial.

4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasional konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2014:59). Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen.

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2014: 59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial.

Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Variabel kinerja manajerial diukur dengan menggunakan 8 item indikator yang di adopsi dari peneliti terdahulu (Putri, 2020): Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Pengawasan, Pemilihan staff, Negosiasi, Perwakilan.

Responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu nilai dalam skala 1 sampai 5 yaitu:

- 1 = Sangat Setuju
- 2 = Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Tidak Setuju
- 5 = Sangat Tidak Setuju

3.1.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM).

3.4.2.1 Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Informasi Akuntansi Manajemen adalah Informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan untuk membantu semua pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) informasi akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: Informasi akuntansi

Manajemen adalah informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen

Instrument penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator informasi akuntansi manajemen. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel informasi akuntansi adalah Karakteristik informasi akuntansi manajemen menurut) dengan 9 item pertanyaan yang diadopsi Restika Sari Putri (2020) dari Dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut : *Broad scope* (lingkup luas), *Timeliness* (tepat waktu), *Agregation* (agregasi) *Intregation* (intergasi)

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban.

- 1 = Sangat Setuju
- 2 = Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Tidak Setuju
- 5 = Sangat Tidak Setuju

3.4.2.1 Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

Sistem Pengukuran Kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Moeheriono (2012:95).

Instrument penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator sistem pengukuran kinerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel sistem pengukuran kinerja adalah dengan 6 item pertanyaan yang diadopsi dari Sharifa (2014). Variabel ini diukur dengan pertanyaan dengan 4 jenis sebagai berikut: Perspektif keuangan, Perspektif pelanggan, Perspektif Bisnis internal, Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu nilai dalam skala 1 sampai 5 yaitu:

- 1 = Sangat Setuju
- 2 = Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Tidak Setuju
- 5 = Sangat Tidak Setuju

3.4.2.3 Sistem Penghargaan (X3)

Sistem Penghargaan adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Instrumen penelitian ini dibuat berdasar indikator-indikator sistem penghargaan. Variabel ini mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh



- Hikmah Hasanah (2013) yang terdiri dari 13 butir pertanyaan. Dengan indikator gaji, insentif, bonus, asuransi, fasilitas, tunjangan jabatan dan promosi kenaikan jabatan.
- Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban yaitu:
- 1 = Sangat Setuju
 - 2 = Setuju
 - 3 = Ragu-Ragu
 - 4 = Tidak Setuju
 - 5 = Sangat Tidak Setuju
- 4.2.4 Total Quality Management (TQM)**
- Total *quality management* merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. *Total quality management* variabel ini di ukur dengan instrument daftar pertanyaan yang disusun oleh Hikmah Hasanah (2013). Pengukuran variabel ini menggunakan 14 butir pertanyaan. Dengan indikator fokus pada pelanggan, kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pemberdayaan pegawai.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban yaitu:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-Ragu

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2013: 19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif merupakan alat untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel dependen dan variabel independen. Analisis ini disajikan dengan menggunakan tabel *statistic descriptive* yang memaparkan standar deviasi, nilai maksimum, minimum, dan rata-rata (*mean*). Maksimum dan minimum digunakan untuk melihat nilai maksimum dan minimum populasi yang diperkirakan dari sampel, sedangkan rata-rata (*mean*) digunakan untuk memperkirakan rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel.



Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak UIN Suska Riau. Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Analisis data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memperoleh hasil yang konsisten, stabil atau relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0.6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.



2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit atau penyalur.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.1. Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed) > 0,05*, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed) < 0,05* maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika nilai *tolerance > 0,10* dan nilai *VIF < 10*, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut.



3.7 Uji Heteroskedastisitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satu cara untuk mendeteksi adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat dengan residualnya (Priyatno, 2012:165):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis model regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sianipar, 2018). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem akuntansi manajemen,



pengendalian manajemen dan ketidakpastian lingkungan. Dan variabel dependennya adalah kinerja manajerial. Persamaan regresi linear berganda yang di

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y Kinerja Manajerial

a Konstanta

X₁ Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen

X₂ Sistem Pengukuran Kinerja

X₃ = Sistem Penghargaan

X₄ = *Total Quality Management (TQM)*

β₁..β₂..β₃..β₄ = Koefisien regresi

ε = *Error*

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

T-test atau disebut uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan sebagai berikut (Priyatno, 2012: 69).

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka variabel independen dapat menerangkan variabel dependennya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan diantara dua variabel yang diteliti.



Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka variabel independen tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

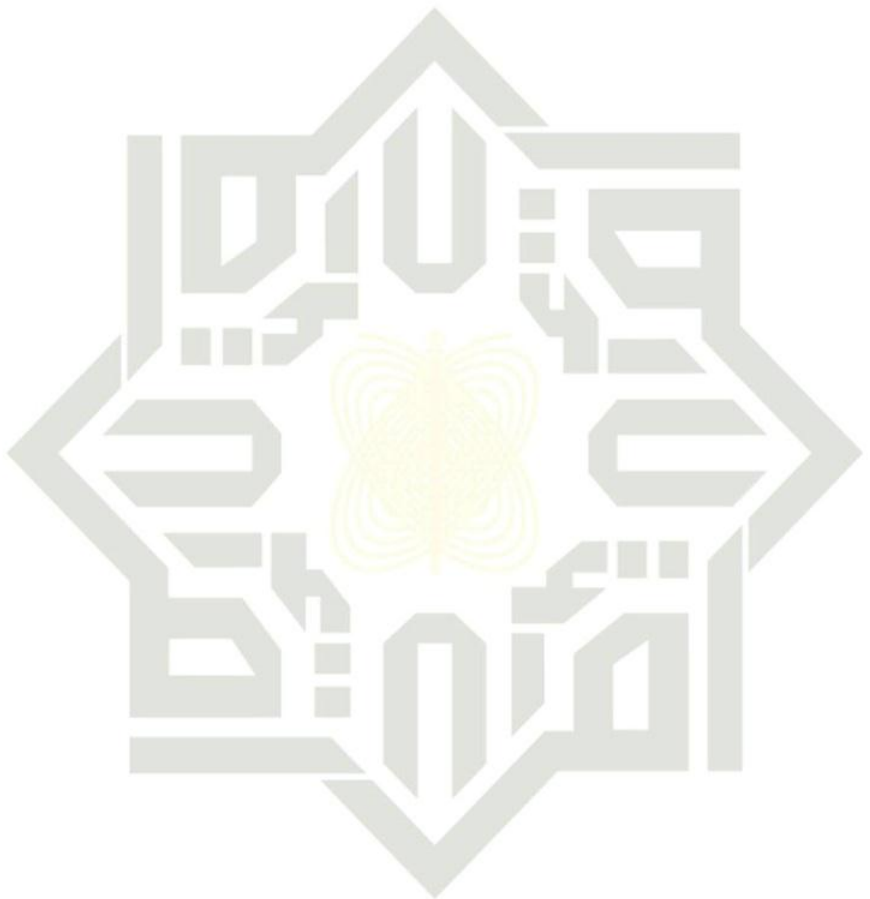
3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $F > 0.05$ maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara signifikan dan variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $F > 0.05$ maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan dan variabel independen secara serentak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:95) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien

- determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013:93) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel.
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama diterima, yaitu variabel informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manjerial. Dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,515 sedangkan t_{tabel} sebesar -2,055 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Hasil uji hipotesis kedua diterima, yaitu variabel sistem pengukuran kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manjerial. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,880 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$.
3. Hasil uji hipotesis ketiga diterima, yaitu variabel sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,316 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Hasil uji hipotesis keempat diterima, yaitu variabel *total quality management* (TQM) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,428 sedangkan t_{tabel} sebesar -2,055 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$.
5. Dari hasil uji simultan (F) menyatakan nilai F_{hitung} diperoleh lebih besar dari F_{tabel} yaitu $11,329 > 2,743$. Berarti informasi akuntanis manajemnn, sistem pengukurna kinerja, sistem pnghargaan, dan *total quality management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial.



Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan yang ada dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

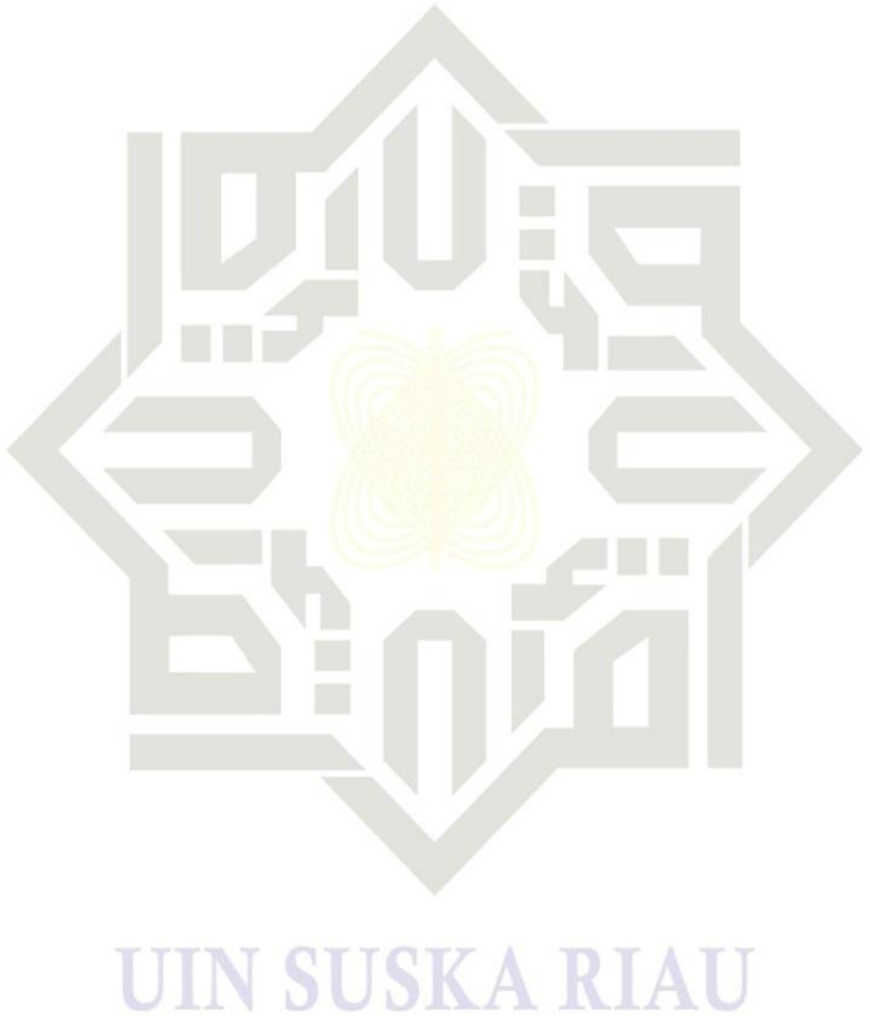
1. Kemampuan dari variabel - variabel independen dalam penelitian ini terbatas dalam menjelaskan kinerja manajerial yaitu sebesar 57,9%, menandakan bahwa adanya variabel - variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dipertimbangkan manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja manajerial
2. Ruang lingkup objek penelitian hanya dilakukan pada PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi:

- Perusahaan, khususnya bagi pihak manajemen PT.POS Indonesi (Persero) wilaya Pekanbaru diharapkan untuk memperhatikan dan lebih meningkatkan informasi akuntansi manajemen yang diberikan, sistem pengukuran kinerja yang dijalankan, sistem penghargaan yang di berikan, dan penerapan konsep *total quality management* karena dengan memperhatikan 4 hal ini maka akan meningkatkan kinerja para manajerial di PT.POS Indonesi (Persero) wilaya Pekanbaru.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja manajerial yang lebih baik lagi.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - a. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Diinangi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Arinton, 2018.” Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi”.*Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*.12(1),83-95
- Asur’an dan terjemahannya. 2017. Bekasi: PT Dinamika Cahaya Pustaka
- Bestian, Indra.2011.*Sistem Akuntansi Sektor Publik*.Jakarta: Salemba Empat.
- Borgolnews. 2020. “Masyarakat Mengeluh Kinerja PT POS dan Kemensos, FPII Riau Sebut ada Permainan dalam Pendistribusian”.
 (<https://borgolnews.com/masyarakat-mengeluh-kinerja-pt-pos-dan-kemensos-fpii-riau-sebut-ada-permainan-dalam-pendistribusian/>, diakses 22 Januari 2021).
- Fahmi,Irham.2016.*Pengantar Manajemen Keuangan* . Bandung: CV.Alfabeta.
- Friy, Yulia dan Rizka Febrianti. 2019. “Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, dan Desentralisasi perhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*. 4(3),456-470.
- Hudawati, Y. 2018. “Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (Reward), Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris pada PT. Telkom Tbk di kota Pekanbaru)”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, Dor R. Mowen Maryanne M. 2015. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta : Salemba Empat.
- Harahap, Diana Sari .2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Manajemen Mutu Terpadu di Rsu Restu Ibu Medan”. *Jurnal Ilmiah Research Sains*. 2(1),147-158.



Hasanah, H.2013.”Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Staf Akuntansi Perusahaan Jasa di Wilayah Jakarta dan Tangerang)”*.Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.Jakarta.

Indriawang, Octavia Feron.2013. “Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado”. *Jurnal EMBA*. 1(1),818-825.

Jusuf ,Rasa Shoffiani.2013.”Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial”*.Jurnal EMBA*. 1(3),634-644.

Katadata.2020. “Serikat Pekerja Pos Indonesia Tuntut Direksi Jelaskan Laporan Keuangan”.(<https://katadata.co.id/agungjatmiko/berita/5eff80c399a35/serikat-pekerja-pos-indonesia-tuntut-direksi-jelaskan-laporan-keuangan>, diakses 5 Maret 2021).

Kementas,Cynthia.N. 2013.”Pengaruh *TQM*, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia” *Jurnal EMBA*.1(3),796-805.

Layya,Randi Abdul Rizal, Arrazi Hasan Jan, dan Jessy Pondaag. 2018. “Pengaruh *Total Quality Management (TQM)* terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado”. *Jurnal EMBA*. 6(4),2658-2667.

Restari, D.2019.”Pengaruh Total Quality Management, Pengendalian Personal dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada RSUD Kabupaten Pelalawan)” *Skripsi*.Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.Pekanbaru.

Locke,E.A, dan Latham ,G.P. 2013. *New Developments in Goal Setting Theory and Task Performance*.New York:Routledge.

Maliantar, Kadek Hita, I Putu Edy Arizona dan Ni Putu Lisa Ernawatiningsih.2021. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar”. *Karya Riset Mahasiswa Akuntansi*.1(1),271-279.



- Anna. 2009. "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Akuntansi Indonesia*. 5(2), 131-141.
- Muhsidiyah, Muksyfatul, Hadi Sunaryo dan Afi Rachmat Slamet. 2017. "Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial CV. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. 6(6), 70-85.
- Nastiti. 2013. "Pengaruh Tqm, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado". *Jurnal EMBA*. 1(3), 52-62.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajan Grafindo Persada.
- Mufidah, L. 2018. "Pengaruh *Total Quality Management (TQM)*, Sistem Reward, Sistem Pengukuran Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekanbaru.
- Nusution, M. Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, Justicia Rian dan Amie Kusumawardhani. 2017. "Analisis Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Hotel Lor In Di Surakarta)". *Diponegoro Journal of Management*. 6(4), 1-10.
- Putri, R. S. 2020. "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekanbaru.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rumapea, Melanthon, Jaminta Sinaga, dan Ririn Elvani Saragih. 2018. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Estomihi Medan". *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*. 2(1), 63-73.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Putra, R. 2019. "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Sistem Akuntansi Manajemen, dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada RSUD Kab.Kampar)". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekanbaru.

Salsabila, S. 2015 . "Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Pemoderasi".*Skripsi*. Universita Katolik Widya Mandala.Surabaya.

Steffi. 2013. "Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial". *Jurnal EMBA*. 1(3), 239-247.

Sinambela, Lijan Poltak, Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implementasi Kinerja*. Depok:Rajawali Pres.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : CV.Alfabeta.

Wibowo, S. G. 2018. "Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Waskita Karya Pekanbaru". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekanbaru.



Hak Cipta dilindungi
 1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan secara elektronik atau cetak tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Penggunaan untuk kepentingan pertunjukan, penelitian, pendidikan, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penyusunan naskah atau tinjauan suatu masalah.
 b. Penggunaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampar - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3030/2021 Pekanbaru, 22 Juni 2021 M
 Sifat : Biasa 12 Zulqaidah 1442 H
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

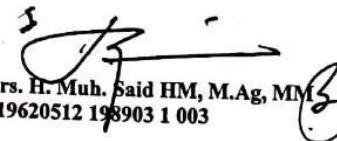
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nadia Rizky Utami
 NIM. : 11770323458
 Jurusan : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


 Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003



1. Har Cipi
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2. Surat Telah Menyelesaikan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 1929 /UM/SDM/1021
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Selesai Penelitian

Kepada :
 Yth. Ketua Prodi Akuntansi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Dengan Hormat,
 Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Nadia Rizky Utami
 Nim : 11770323458
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Jurusan : Akuntansi
 No. Telp/Email : 081371838315

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru mulai Juni 2021 sampai dengan Juli 2021 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Pekanbaru, 25 Oktober 2021
 An. Kepala Kantor
 Manajer Dukungan dan Umum

 POS INDONESIA
 PEKANBARU
 Rico Seprivanto
 Nippos : 986392625

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 Kantor Pos Pekanbaru 28000
 Jl. Jendral Sudirman No. 229 Pekanbaru 28111
 Telp. (0761) 23662, Fax (0761) 47748
 E-mail : 280kcp@posindonesia.co.id



Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Yth. Responden

Donnan Hormat,

Saya Nadia Rizky Utami, mahasiswa program Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau pada saat ini sedang melakukan penelitian untuk pembuatan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru)”**. Skripsi tersebut sebagai salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

Dalam penelitian ini, saya menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden, untuk itu saya meminta ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan menjawab seluruh item pertanyaan dalam kuesioner ini secara objektif sesuai dengan petunjuk pengisian. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dipublikasikan dan tetap dijaga kerahasiaannya, karena angket ini semata-mata demi kepentingan keilmuan saja.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Hormat Saya,

Nadia Rizky Utami



UIN SUSKA RIAU
Himpunan Cipta Diilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu Mengisi daftar berikut

1. Nama Responden* :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
4. Umur :
5. Pendidikan terakhir : SLTA Diploma
 S1 S2
 S3 Lainnya
6. Jabatan :
7. Lama Bapak/Ibu bekerja :

Keterangan :

Boleh tidak diisi

II. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak / Ibu mengukur kinerja Bapak / Ibu akhir-akhir ini untuk setiap bidang berikut ini dengan memberi **tanda conteng (√)** pada angka yang sesuai dari 1 sampai 5 berdasarkan skala dibawah ini:

- Skala 1 : Sangat tidak setuju
- Skala 2 : Tidak setuju
- Skala 3 : Netral
- Skala 4 : Setuju
- Skala 5 : Sangat setuju

III. KINERJA MANAJERIAL (Y)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Perencanaan : Mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi.					
2	Investigasi : Selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tetap pada waktunya.					
3	Koordinasi : Tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain.					
4	Evaluasi : Melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan.					
5	Supervisi : Mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/ bagian.					
6	Staffing : Menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan.					
7	Negosiasi : Melakukan negosiasi setiap melakukan kegiatan dengan pihak eksternal.					
8	Representasi : Menghadiri pertemuan dengan instansi lain dan pertemuan perkumpulan bisnis.					

Sumber : Restika Sari Putri (2020)

IV. INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
BROADSCOPE						
1	Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, misalnya peraturan baru (jika hanya informasi masa lalu yang tersedia pada departemen anda, silanglah angka 1)					

- Halaman Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Informasi produktivitas, seperti ketidakhadiran pegawai dan lain-lain.					
3	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan seperti informasi pelayanan menyangkut konsumen.					
TIMELINESS						
4	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika ketika diminta.					
5	Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
AGREGATION						
6	Informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.					
7	Informasi untuk satu departemen/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap departemen /bagian lainnya.					
INTREGATION						
9	Informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.					
10	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.					

Sumber : Restika Sari Putri (2020)

V. SISTEM PENGUKURAN KINERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas jasa yang bertujuan memberikan kepuasan pelanggan.					
2	Perusahaan membutuhkan integrasi dalam proses mendesain sebuah jasa yang ditawarkan dengan pelanggan sesuai dengan kebutuhan dimasa yang akan datang.					
3	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan mencegah gangguan atau penyebab kesalahan dalam pelayanan jasa yang ditawarkan.					

4	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan meminimalisasikan kesalahan dalam pelayanan jasa.					
5	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan memberikan jaminan dalam sebuah jasa yang ditawarkan (garansi).					
6	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan menurunkan keluhan dari pelanggan terhadap jasa yang ditawarkan.					

Sumber : Sharlica (2014)

VI. SISTEM PENGHARGAAN (X3)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya biaya hidup.					
3.	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja dan prestasi saya.					
4.	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang diberikan dan tepat pada waktu nya.					
5.	Bonus yang saya terima cukup memicu saya untuk bekerja dengan giat.					
6.	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima.					
7.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
8.	Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah.					
9.	Promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan.					
10.	Promosi/kenaikan jabatan dilakukan dengan adil.					
11.	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.					
12.	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tingkatan jabatan.					
13.	Fasilitas-fasilitas lain (seperti transportasi, asrama) yang saya terima cukup memuaskan.					

Sumber : Hikmah Hasanah (2013)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VII. TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan selalu mengidentifikasi kebutuhan pelanggan.					
2	Perusahaan selalu mengukur dan memenuhi kepuasan pelanggan.					
3	Perusahaan selalu membina hubungan langsung dengan para pelanggan.					
4	Perusahaan selalu menetapkan target perbaikan berkelanjutan pada standar tertentu.					
5	Perusahaan selalu mempertimbangkan masukan dari pelanggan untuk meningkatkan aspek kualitas.					
6	Perusahaan selalu melakukan perbaikan terus menerus pada semua bagian tanpa menunggu permasalahan muncul.					
7	Perusahaan selalu berusaha mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas.					
8	Semua karyawan mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan secara profesional.					
9	Semua pimpinan berperan dalam proses peningkatan semua aspek kualitas.					
10	Perusahaan mengelola program pelatihan dan pengembangan berdasarkan prinsip-prinsip kualitas.					
11	Seluruh karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur.					
12	Perusahaan selalu melakukan studi banding terhadap kualitas proses kerja, produk/jasa dan pelayanan pesaing.					
13	Perusahaan mengadakan <i>zero defects</i> untuk meyakinkan seluruh karyawan akan selalu bekerja pada nol kesalahan.					
14	Seluruh karyawan memahami tujuan inspeksi, yaitu untuk memperbaiki proses dan mengurangi biaya.					

Sumber : Hikmah Hasanah (2013)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4. Tabulasi Data responden

Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	5	3	4
1	2	3	2
2	5	3	4
1	3	3	2
2	4	3	2
1	3	2	2
1	4	1	3
1	4	2	2
2	3	3	3
1	4	1	3
1	5	3	4
1	5	2	4
1	2	3	1
1	3	3	3
2	2	3	1
1	5	1	4
1	5	3	4
1	5	1	4
1	5	2	4
1	3	2	3
1	5	1	4
1	4	1	3
1	3	3	2
1	4	2	2
2	3	3	2
1	5	1	4
1	5	3	1
1	4	2	3
2	5	2	4
1	5	1	4
1	3	1	4

Keterangan Skor :

Jenis Kelamin

- 1= Laki-laki
- 2= Perempuan

Umur

- 1= 20-25 tahun
- 2= 26-30 tahun
- 3= 31-35 tahun
- 4= 36-40 tahun
- 5= >40 tahun

Pendidikan Terakhir

- 1= SLTA
- 2= D3
- 3= S1
- 4= S2
- 5= S3

Lama Bekerja

- 1= 1-5 tahun
- 2= 6-10 tahun
- 3= 11-15 tahun
- 4= >15 tahun

1. Hal yang paling penting dalam penelitian adalah...
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Kinerja Manajerial (Y)

Jumlah Responden	Kinerja Manajerial (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	2	2	2	3	3	3	3	3	21
2	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	3	5	5	4	4	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	3	2	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	5	4	4	4	5	5	4	35
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	5	4	4	4	33
13	5	5	5	5	5	5	5	4	39
14	4	5	5	5	4	4	5	5	37
15	4	4	4	4	5	4	4	5	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	5	5	5	4	4	35
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	5	4	5	5	4	3	35
22	4	5	4	4	4	4	4	4	33
23	3	5	5	3	4	4	4	4	32
24	5	5	3	5	5	5	4	3	35
25	4	4	3	4	5	4	3	4	31
26	4	4	4	4	5	4	3	3	31
27	5	5	5	5	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	5	5	5	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. **Handbook** melindungi sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

© **State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

Jumlah Responden	Informasi Akuntansi Manajemen(X1)									Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	39
4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	36
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
10	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41
12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
16	1	2	4	2	4	4	4	4	2	27
17	1	5	3	4	4	4	4	4	4	33
18	1	5	5	5	5	4	5	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	4	5	5	5	5	4	3	41
24	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31
25	1	4	3	3	4	4	2	4	4	29
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
27	1	4	4	3	4	4	4	4	4	32
28	1	3	4	4	4	4	4	3	4	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	1	4	4	4	4	4	4	2	4	31
31	1	4	4	4	4	4	3	3	3	30



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UN Suska Riau.

a. Bertanggung jawabnya untuk kepentingan penerbitan, penerbitan, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau tinjauan, atau lainnya.

Sistem Pengukuran Kinerja

Jumlah Responden	Sistem Pengukuran Kinerja(X2)						Total X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	2	3	3	3	20
5	5	4	4	5	4	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	3	4	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	2	2	2	2	2	2	12
15	5	5	5	5	4	5	29
16	4	4	4	5	4	4	25
17	5	5	4	4	4	5	27
18	5	5	4	5	5	5	29
19	5	5	4	4	5	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	2	2	2	5	17
24	5	4	4	4	4	4	25
25	5	4	4	4	4	4	25
26	4	3	5	4	4	5	25
27	5	5	4	4	4	4	26
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	5	4	4	5	5	28
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	5	4	4	4	4	26



- 1. Ditinjau dari segi isi dan penyajiannya.
- 2. Ditinjau dari segi bahasa dan gaya penulisan.
- 3. Ditinjau dari segi sistematika penulisan.
- 4. Ditinjau dari segi kegunaan dan manfaatnya.
- 5. Ditinjau dari segi keakuratan dan ketepatan data.
- 6. Ditinjau dari segi kebaruan dan keorisinalitasan.
- 7. Ditinjau dari segi keabsahan dan kevalidan.
- 8. Ditinjau dari segi kebermanfaatan dan kepraktisan.
- 9. Ditinjau dari segi keefektifan dan keefisienan.
- 10. Ditinjau dari segi keadegan dan keakuratan.
- 11. Ditinjau dari segi kekomprehensifan dan kelengkapan.
- 12. Ditinjau dari segi keorganisasian dan kekohesifan.
- 13. Ditinjau dari segi keestetikan dan keindahannya.
- 14. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 15. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 16. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 17. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 18. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 19. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 20. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 21. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 22. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 23. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 24. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 25. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 26. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 27. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 28. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 29. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 30. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.
- 31. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

1. Ditinjau dari segi isi dan penyajiannya.

2. Ditinjau dari segi bahasa dan gaya penulisan.

3. Ditinjau dari segi sistematika penulisan.

4. Ditinjau dari segi kegunaan dan manfaatnya.

5. Ditinjau dari segi keakuratan dan ketepatan data.

6. Ditinjau dari segi kebaruan dan keorisinalitasan.

7. Ditinjau dari segi keabsahan dan kevalidan.

8. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

9. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

10. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

11. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

12. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

13. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

14. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

15. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

16. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

17. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

18. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

19. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

20. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

21. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

22. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

23. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

24. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

25. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

26. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

27. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

28. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

29. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

30. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

31. Ditinjau dari segi kebermanaknaan dan kebermanfaatannya.

Sistem Penghargaan

No Responden	Sistem Penghargaan (X3)													Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	
1	2	1	3	2	5	2	1	1	1	2	2	2	2	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	43
4	1	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	1	2	32
5	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1	26
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	5	2	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	51
10	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
11	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	53
12	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	54
18	5	4	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	34
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
23	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
26	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	41
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
28	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	53
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	39
31	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	47



1. **Total quality Management (TQM)**
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Total Quality Management/TQM (X4)														Total X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	67
4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	5	42
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
10	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	50
12	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	50
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	63
16	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	56
17	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	56
18	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	5	5	57
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	56
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	58
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
26	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	3	5	5	4	57
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	62
28	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	58
29	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	47
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	56



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 6 Hasil Pengujian Data

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Informasi Akuntansi Manajemen	31	27	45	36.16	4.413
Sistem Pengukuran Kinerja	31	12	30	26.16	4.059
Sistem Penghargaan	31	26	62	45.65	8.444
Total Quality Management	31	42	70	57.19	6.882
Kinerja Manajerial	31	21	40	33.45	4.646
Valid N (listwise)	31				

Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja_Manajerial
Y1 Pearson Correlation	1	.612**	.504**	.780**	.659**	.736**	.521**	.274	.785**
Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000	.003	.137	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2 Pearson Correlation	.612**	1	.758**	.707**	.508**	.574**	.612**	.442*	.815**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.001	.000	.013	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3 Pearson Correlation	.504**	.758**	1	.549**	.422*	.446*	.562**	.428*	.735**
Sig. (2-tailed)	.004	.000		.001	.018	.012	.001	.016	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y4	Pearson Correlation	.780**	.707**	.549**	1	.663**	.707**	.643**	.499*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.659**	.508**	.422*	.663**	1	.799**	.525**	.490*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.018	.000		.000	.002	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.736**	.574**	.446*	.707**	.799**	1	.801**	.539*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.000	.000		.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.521**	.612**	.562**	.643**	.525**	.801**	1	.821*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.002	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.274	.442*	.428*	.499**	.490**	.539**	.821**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.137	.013	.016	.004	.005	.002	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja_Material	Pearson Correlation	.785**	.815**	.735**	.859**	.780**	.867**	.862**	.712*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1.7	Pearson Correlation	.313	.314	.560**	.533**	.415*	.456*	1	.531**	.287	.701**
	Sig. (2-tailed)	.086	.086	.001	.002	.020	.010		.002	.117	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	.390*	.358*	.335	.260	.379*	.364*	.531**	1	.297	.641**
	Sig. (2-tailed)	.030	.048	.066	.159	.035	.044	.002		.105	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	.140	.466**	.362*	.474**	.223	.151	.287	.297	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.454	.008	.045	.007	.229	.418	.117	.105		.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Informasi_Akun ansi_Manajemen	Pearson Correlation	.687**	.717**	.689**	.792**	.642**	.659**	.701**	.641**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

menyebutkan sumber:
niah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mas
dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Sistem_Pengukuran_Kinerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.836**	.711**	.736**	.745**	.607**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.836**	1	.502**	.626**	.629**	.493**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.711**	.502**	1	.838**	.818**	.702**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.736**	.626**	.838**	1	.778**	.564**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.745**	.629**	.818**	.778**	1	.680**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.607**	.493**	.702**	.564**	.680**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Sistem_Pengukuran_Kinerja	Pearson Correlation	.895**	.786**	.895**	.887**	.907**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	Sistem_Penghargaan
X3.1	Pearson Correlation	1	.479*	.748*	.450*	.352	.443*	.187	.180	.445*	.307	.808**	.793**	.404*	.755**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.011	.052	.013	.313	.332	.012	.093	.000	.000	.024	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.479*	1	.254	.301	.080	.301	.534*	.347	.397*	.168	.454*	.437*	.629**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.006		.168	.100	.669	.100	.002	.056	.027	.366	.010	.014	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.748*	.254	1	.588*	.738*	.605*	.113	.106	.435*	.422*	.760**	.737**	.464**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.168		.001	.000	.000	.543	.569	.015	.018	.000	.000	.009	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.450*	.301	.588*	1	.547*	.531*	.150	.265	.613*	.706**	.663**	.639**	.519**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.011	.100	.001		.001	.002	.420	.149	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X3.5	Pearson Correlation	.352	.080	.738*	.547*	1	.627*	-.136	-.117	.307	.422*	.549**	.527**	.504**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.052	.669	.000	.001	.000	.467	.530	.093	.018	.001	.002	.004	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	.443*	.301	.605*	.531*	.627*	1	.368*	.192	.329	.461**	.605**	.569**	.493**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.013	.100	.000	.002	.000	.041	.300	.071	.009	.000	.001	.005	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.7	Pearson Correlation	.187	.534*	.113	.150	-.136	.368*	1	.728*	.196	.158	.185	.135	.495**	.432*
	Sig. (2-tailed)	.313	.002	.543	.420	.467	.041	.000	.291	.396	.320	.468	.005	.015	.015
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.8	Pearson Correlation	.180	.347	.106	.265	-.117	.192	.728*	1	.369*	.310	.106	.053	.442*	.405*
	Sig. (2-tailed)	.332	.056	.569	.149	.530	.300	.000	.041	.090	.569	.778	.013	.013	.024
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.9	Pearson Correlation	.445*	.397*	.435*	.613*	.307	.329	.196	.369*	1	.846**	.641**	.615**	.487**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.012	.027	.015	.000	.093	.071	.291	.041	.000	.000	.000	.005	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.10	Pearson Correlation	.307	.168	.422*	.706*	.422*	.461*	.158	.310	.846*	1	.607**	.617**	.402*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.093	.366	.018	.000	.018	.009	.396	.090	.000	.000	.000	.000	.025	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Hak cipta mi
 k Cipta Dilindungi Un
 Diarang mengutip se
 a. Pengutipan hanya
 b. Pengutipan tidak r
 Diarang mengumum

of Sultan Syarif Kasim
 kritik atau tinjauan suatu mas
 Suska Riau.

X3.11	Pearson Correlation	.808*	.454*	.760*	.663*	.549*	.605*	.185	.106	.641*	.607**	1	.986**	.532**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.320	.569	.000	.000		.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.12	Pearson Correlation	.793*	.437*	.737*	.639*	.527*	.569*	.135	.053	.615*	.617**	.986**	1	.497**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.002	.001	.468	.778	.000	.000	.000		.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.13	Pearson Correlation	.404*	.629*	.464*	.519*	.504*	.493*	.495*	.442*	.487*	.402*	.532**	.497**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.009	.003	.004	.005	.005	.013	.005	.025	.002	.004		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Sistem_ Penghar gaan	Pearson Correlation	.755*	.597*	.795*	.764*	.615*	.725*	.432*	.405*	.725*	.690**	.892**	.860**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.024	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas *Total Quality Management/TQM* (X4)

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	Total_Quality_Management
X4.1 Pearson Correlation	1	.762*	.694*	.713*	.507*	.567*	.416*	.327	.208	.404*	.520**	.328	.279	.169	.714**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.001	.020	.072	.261	.024	.003	.071	.129	.364	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.2 Pearson Correlation	.762*	1	.735*	.716*	.511*	.567*	.478*	.353	.282	.539**	.641**	.353	.381*	.084	.775**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.001	.006	.051	.125	.002	.000	.052	.035	.655	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.3 Pearson Correlation	.694*	.735*	1	.751*	.671*	.585*	.348	.080	.295	.368*	.497**	.381*	.447*	.029	.709**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.055	.667	.107	.042	.004	.035	.012	.875	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.4 Pearson Correlation	.713*	.716*	.751*	1	.559*	.602*	.464*	.233	.214	.173	.407*	.207	.276	.218	.663**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.009	.206	.248	.351	.023	.264	.133	.239	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X4.5	Pearson Correlation	.507 [*]	.511 [*]	.671 [*]	.559 [*]	1	.696 [*]	.405 [*]	-.146	.158	.296	.533 ^{**}	.407 [*]	.428 [*]	.019	.620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.001		.000	.024	.432	.397	.106	.002	.023	.016	.920	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.6	Pearson Correlation	.567 [*]	.567 [*]	.585 [*]	.602 [*]	.696 [*]	1	.452 [*]	.062	.237	.365 [*]	.481 ^{**}	.439 [*]	.395 [*]	.027	.666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000		.011	.740	.200	.044	.006	.014	.028	.884	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.7	Pearson Correlation	.416 [*]	.478 [*]	.348	.464 [*]	.405 [*]	.452 [*]	1	.444 [*]	.515 [*]	.448 [*]	.623 ^{**}	.573 ^{**}	.511 ^{**}	.449 [*]	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.055	.009	.024	.011		.012	.003	.012	.000	.001	.003	.011	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.8	Pearson Correlation	.327	.353	.080	.233	-.146	.062	.444 [*]	1	.281	.132	.253	.170	.146	.179	.400 [*]
	Sig. (2-tailed)	.072	.051	.667	.206	.432	.740	.012		.125	.478	.170	.360	.434	.335	.026
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.9	Pearson Correlation	.208	.282	.295	.214	.158	.237	.515 [*]	.281	1	.587 ^{**}	.528 ^{**}	.548 ^{**}	.542 ^{**}	.602 ^{**}	.634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.261	.125	.107	.248	.397	.200	.003	.125		.001	.002	.001	.002	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.10	Pearson Correlation	.404 [*]	.539 [*]	.368 [*]	.173	.296	.365 [*]	.448 [*]	.132	.587 [*]	1	.724 ^{**}	.704 ^{**}	.585 ^{**}	.427 [*]	.716 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.002	.042	.351	.106	.044	.012	.478	.001		.000	.000	.001	.016	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X4.1	Pearson Correlation	.520*	.641*	.497*	.407*	.533*	.481*	.623*	.253	.528*	.724**	1	.778**	.707**	.364*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.023	.002	.006	.000	.170	.002	.000		.000	.000	.044	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.1	Pearson Correlation	.328	.353	.381*	.207	.407*	.439*	.573*	.170	.548*	.704**	.778**	1	.814**	.445*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.071	.052	.035	.264	.023	.014	.001	.360	.001	.000	.000		.000	.012	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.1	Pearson Correlation	.279	.381*	.447*	.276	.428*	.395*	.511*	.146	.542*	.585**	.707**	.814**	1	.510**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.129	.035	.012	.133	.016	.028	.003	.434	.002	.001	.000	.000		.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4.1	Pearson Correlation	.169	.084	.029	.218	.019	.027	.449*	.179	.602*	.427*	.364*	.445*	.510**	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.364	.655	.875	.239	.920	.884	.011	.335	.000	.016	.044	.012	.003		.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.714*	.775*	.709*	.663*	.620*	.666*	.748*	.400*	.634*	.716**	.857**	.765**	.753**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.921	8

Hasil Uji Reabilitas Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.859	9

Hasil Uji Reabilitas Sistem Pengukuran Kinerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.929	6

Hasil Uji Reabilitas Sistem Penghargaan (X4)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.910	13



Hakiki
 1. Data
 a. Pengumpulan data
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hasil Uji Reabilitas Total Quality Management/TQM (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.910	14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80552205
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.087
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Multikolinieritas, Uji Regresi Berganda, dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

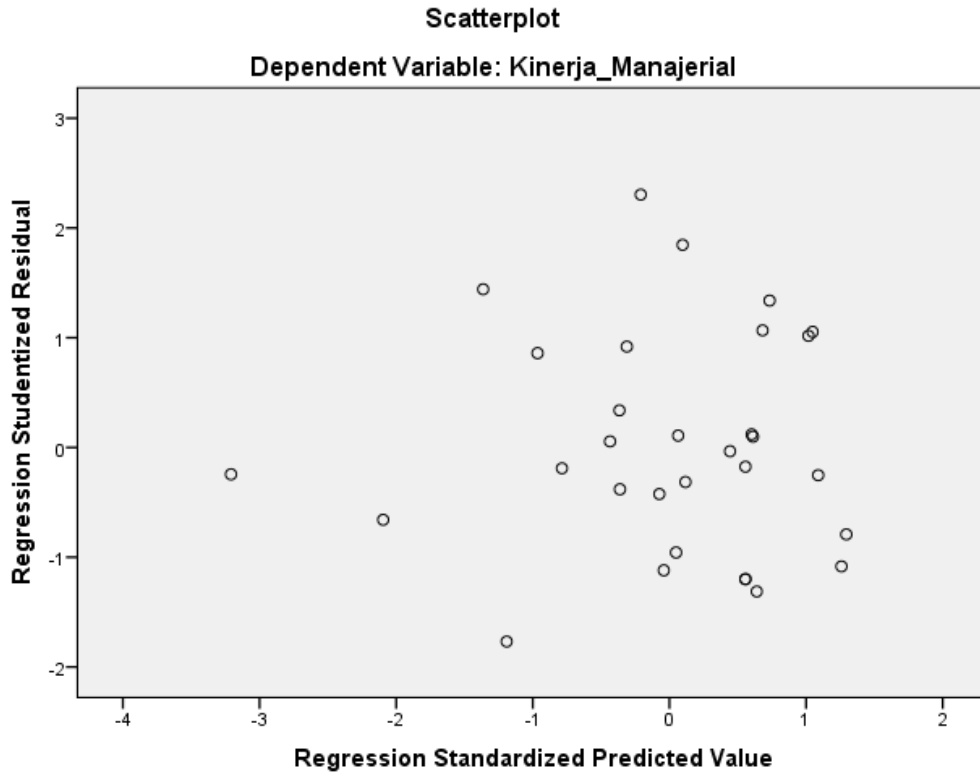
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.781	7.656		4.282	.000		
	Informasi_Akuntansi_Manajemen	-.324	.129	-.308	-2.515	.018	.938	1.067
	Sistem_Pengukuran_Kinerja	.294	.156	.257	1.880	.071	.753	1.328
	Sistem_Penghargaan	.375	.071	.682	5.316	.000	.853	1.173
	Total_Quality_Management	-.217	.089	-.322	-2.428	.022	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja_Manajerial



- Hakiki
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.549	4	102.887	11.329	.000 ^b
	Residual	236.129	26	9.082		
	Total	647.677	30			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Manajerial
- b. Predictors: (Constant), Total_Quality_Management, Sistem_Penghargaan, Informasi_Akuntansi_Manajemen, Sistem_Pengukuran_Kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

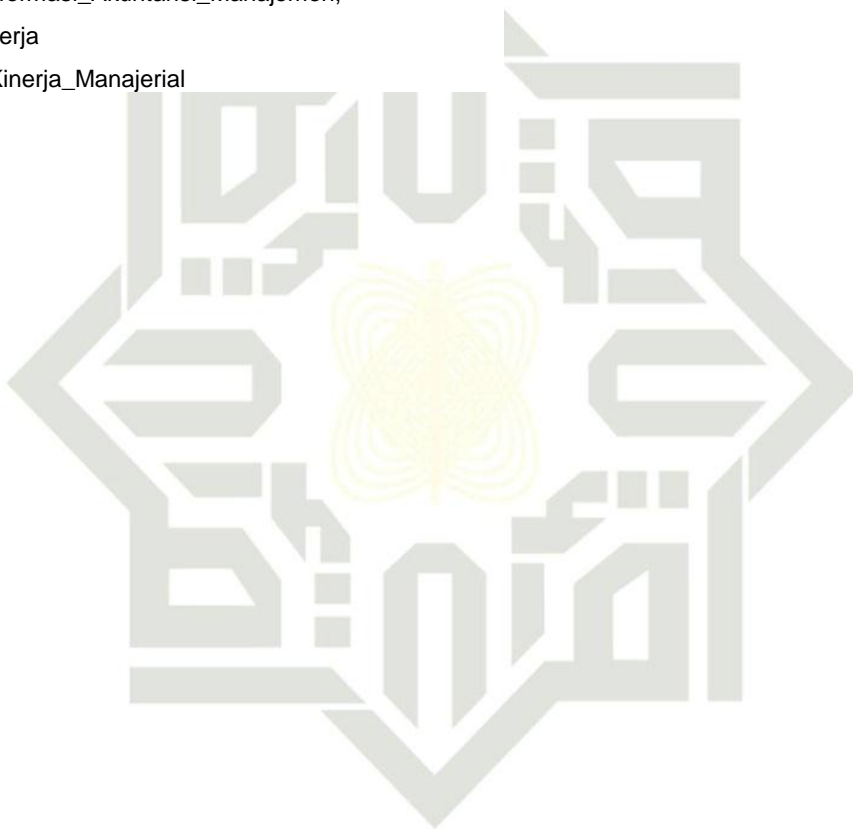
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.579	3.014

a. Predictors: (Constant), Total_Quality_Management, Sistem_Penghargaan, Informasi_Akuntansi_Manajemen, Sistem_Pengukuran_Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Manajerial

1. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta D
1. Dilarang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

NADIA RIZKY UTAMI, lahir di Tembilahan pada tanggal 22 Juli 1999. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak MHD.Nafis dan Ibu Fadillah. Penulis menempuh pendidikan mulai dari SDN 003 Tembilahan Kota dan tamat pada tahun 2011, kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMPN 1 Tembilahan Hulu dan tamat pada tahun 2014, selanjutnya penulis melanjutkan sekolah di SMAN 1 Tembilahan Hulu dan tamat pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Program Akuntansi S1 pada konsentrasi Akuntansi Manajemen.

Pada bulan Januari-Februari 2020 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT.POS Indonesia (Persero) wilayah Pekanbaru. Pada bulan Juli-Agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Indragiri Hilir.

Dengan rahmat dan kasih sayangNya Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dibawah bimbingan Ibu Aras Aira,S.E.,M.Ak. dengan judul “Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT Pos Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru”.